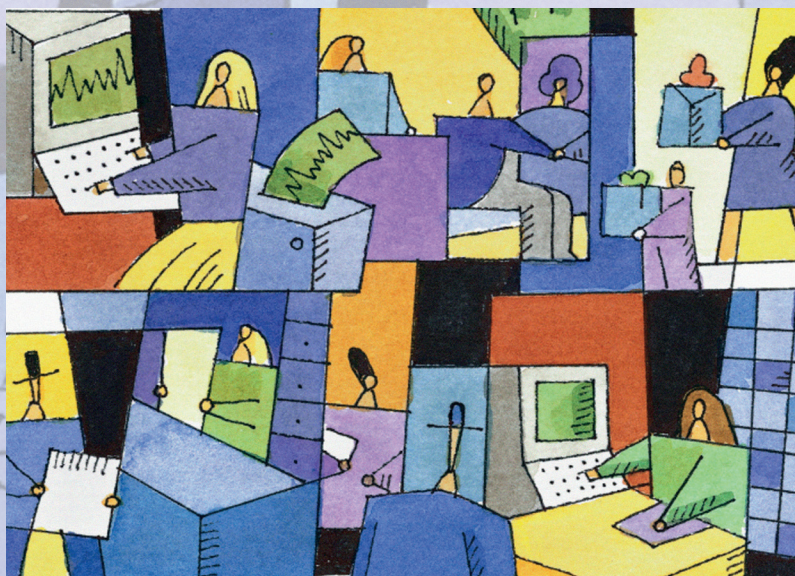
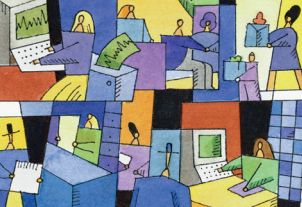




**Guida informativa
al collocamento mirato
delle persone con
disabilità e all'utilizzo
della L. 68/99
e della L.R. 17/2005**





Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

**Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005**

Aggiornamento a ottobre 2013

Regione Emilia-Romagna - Servizio Lavoro

Viale Aldo Moro 38, 40127 Bologna

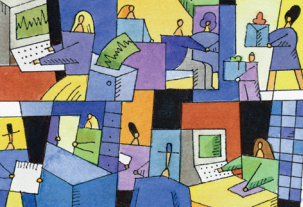
Tel. 051 5273864/3893 - Fax 051 5273894

<http://formazioneelavoro.regione.emilia-romagna.it>

confdislavoro@regione.emilia-romagna.it

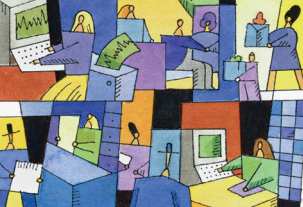
Sommario

Introduzione a cura di Paola Cicognani	7
CAPITOLO 1	
Il collocamento mirato e i destinatari	9
1. Il Collocamento mirato	9
1.1 Quali persone possono accedere al collocamento mirato	9
1.1.2 <i>Persone normodotate tutelate dalla Legge n. 68/1999</i>	10
1.2 L'accertamento della disabilità ai fini dell'accesso al collocamento mirato	11
1.2.1 <i>Documentazione richiesta per l'iscrizione</i>	12
1.2.2 <i>Requisiti reddituali</i>	13
1.2.3 <i>Acquisizione dello stato di disoccupazione, da parte di lavoratori sospesi in cassa integrazione</i>	13
CAPITOLO 2	
L'ufficio competente e gli strumenti d'accesso al collocamento mirato	15
2. L'Ufficio competente	15
2.1 La Diagnosi funzionale	16
2.2 Il Comitato Tecnico e la scheda professionale	16
CAPITOLO 3	
I datori di lavoro interessati	19
3. Quali datori di lavoro debbono assumere lavoratori disabili alle condizioni previste dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge Regionale n. 17/2005	19
3.1 Come calcolare le condizioni di obbligo: "il computo"	20
3.1.1 <i>Soggetti da includere e da escludere dalla base di computo (Art. 4 L. 68/99; art. 3 DPR 333/00)</i>	20
3.1.2 <i>Particolari modalità di computo per le Amministrazioni Pubbliche in vigore nella Regione Emilia-Romagna</i>	23
3.2 Esclusioni per particolari settori	24
CAPITOLO 4	
Come si corrisponde agli obblighi di assunzione	27
4. Condizioni generali	27
4.1 Le modalità di assunzione	27
4.1.1 <i>Assunzioni numeriche e assunzioni con chiamata nominativa</i>	27
4.1.2 <i>Le richieste di avviamento e prospetti informativi</i>	28
4.1.3 <i>Modalità di invio del prospetto informativo</i>	28
4.2 Gli avviamenti	30
4.3 Le graduatorie	31
4.4 Le Convenzioni	32
4.4.1 <i>Le convenzioni fra datori di lavoro e servizi competenti per il collocamento mirato</i>	32
4.4.2 <i>Le convenzioni ai sensi dell'art. 12 Legge n. 68/1999</i>	33



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

4.4.3	Le convenzioni "Trilaterali"	34
4.4.3a	Le convenzioni ai sensi dell'art. 12-bis Legge n. 68/1999	34
4.4.3b	Le convenzioni art. 22 Legge Regionale n. 17/2005	35
4.5	L'esonero dall'assunzione, in attesa della piena attuazione del comma 27, art. 4, della Legge n. 92/2012	36
4.5.1	Innovazioni legislative in materia di esoneri introdotte della Legge n. 92/2012	40
4.6	Sospensioni temporanee e compensazioni infraregionali	40
4.6.1	La compensazione fra unità produttive a seguito dell'entrata in vigore della Legge 14 settembre 2011, n. 148	42
CAPITOLO 5		45
La certificazione d'ottemperanza all'obbligo		45
CAPITOLO 6		47
Le agevolazioni all'assunzione		47
6.	Le agevolazioni finanziate dal Fondo nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità	47
6.1	Copertura finanziaria del Fondo nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità	48
6.2	Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della Legge 12 marzo 1999, n.68, art. 19 della Legge Regionale n. 17/2005	48
6.2.1	Copertura finanziaria del FRD	49
CAPITOLO 7		51
Il rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità e il sistema sanzionatorio		51
7.	Rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità	51
7.1	Discriminazioni	52
7.2	Sanzioni	52



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

Introduzione

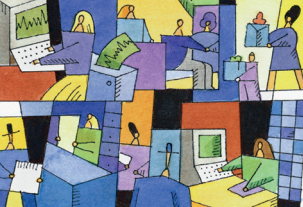
La Legge n. 68 del 1999 recante le norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità costituisce la disciplina di riferimento entro cui agisce il servizio di collocamento mirato delle Province dell'Emilia-Romagna, sulla base degli indirizzi regionali, condivisi con attori istituzionali e sociali.

L'aggiornamento della guida normativa, redatta per la 1^a Conferenza regionale sull'integrazione lavorativa delle persone con disabilità del 2008, costituisce uno strumento, mi auguro utile, per supportare gli operatori, le parti sociali e tutti gli attori coinvolti nella costruzione e realizzazione delle azioni che promuovono l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva attraverso il lavoro.

Solo con la conoscenza di tutti gli aspetti normativi e regolamentari che disciplinano il tema dell'accesso al lavoro è possibile agire in modo coordinato per promuovere la cultura dell'inclusione sociale di cui il lavoro costituisce il diritto fondamentale.

Paola Cicognani

Responsabile Servizio lavoro, Regione Emilia-Romagna



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 1

Il collocamento mirato e i destinatari**1. Il Collocamento mirato**

Il Collocamento mirato è un'articolata procedura volta a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, costituita da quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

1.1 Quali persone possono accedere al collocamento mirato

I destinatari degli interventi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono le persone disoccupate¹, che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa (con più di 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa²), di seguito elencate:

- persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettuale con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti (colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge n. 138/2001) o sorde (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio.

1. A partire dal 1° gennaio 2013, in attuazione della Legge n. 92/2012, è considerato lavoratore disoccupato colui che non svolge alcuna attività lavorativa, né di tipo subordinato, né autonomo. Pertanto, con l'entrata in vigore della Legge n. 92/2012, non è più possibile conservare lo status di disoccupato in costanza di rapporto di lavoro, in quanto è stato abrogato il riferimento normativo che associava tale condizione ad un limite reddituale predefinito.

2. Il nostro ordinamento giuridico, mentre prevede in una specifica norma il limite minimo di età all'assunzione, nulla dice espressamente in merito ad un limite massimo di età per poter stipulare un contratto di lavoro: pertanto, al raggiungimento dell'età pensionabile, che molti identificano come limite massimo allo svolgimento di attività lavorativa, viene meno il diritto al collocamento mirato. Tuttavia, su richiesta si può continuare a rimanere iscritto al collocamento mirato.

Nella pratica si assiste spesso all'utilizzo dei limiti massimi di età come strumento di selezione nei procedimenti di assunzione tanto nelle imprese private quanto all'interno delle pubbliche amministrazioni.

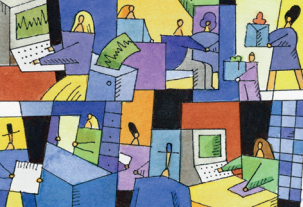
L'Italia, ad esempio, continua a fare uso della richiesta di un requisito anagrafico in taluni ruoli, come le Forze armate. Questa prassi, oltre a rappresentare un evidente ostacolo all'accesso al mondo del lavoro, è in totale controtendenza con quanto stabilito, a livello di principi, nell'ambito della Comunità europea.

L'articolo 13 del Trattato Ce, come modificato dal trattato di Amsterdam, assegna al Consiglio la facoltà di prendere i necessari provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altre motivazioni, sull'età. La direttiva europea, n.2000/78/CE del 27 novembre 2000, emanata dal Consiglio, sulla base dell'art. 13 del trattato detta un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Essa mira a combattere "... le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro ..." (articolo 1).

Sempre la direttiva, all'articolo 4, paragrafo 1, così prevede: "Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato".

Ed ancora, l'articolo 6 della direttiva stabilisce anche che gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima e i mezzi per il conseguimento di tale attività siano appropriati e necessari. La stessa disposizione stabilisce che tali disparità di trattamento possono includere, fra l'altro, la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

La disciplina comunitaria è stata recepita con Decreto Legislativo n. 216/2004.



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

1.1.2 Persone normodotate tutelate dalla Legge n. 68/1999

La disciplina della Legge n. 68/1999 opera anche a favore di persone normodotate. Si tratta degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi superstiti e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della Legge n.763/1981, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ed i loro familiari (Legge n.407/1998).

Fino all'adozione di una specifica disciplina per queste categorie di persone, la Legge n. 68/1999 individua per esse una condizione di favore, prevedendo (art. 18, c. 2) che sia loro "attribuita... una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale", determinata secondo quanto indicato in seguito relativamente al "computo della quota di riserva".

L'art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998, "Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata" stabilisce precisi dettami per questa categoria di persone:

"2. I soggetti di cui all'articolo 1 della Legge n. 302/1990, (ossia A chiunque subisca un'invalidità permanente, per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di atti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, a condizione che il soggetto leso non abbia concorso alla commissione degli atti medesimi) come modificato dal comma 1 del presente articolo, nonché il coniuge e i figli superstiti, ovvero i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi godono del diritto al collocamento obbligatorio di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli. Per i soggetti di cui al presente comma, compresi coloro che svolgono già un'attività lavorativa, le assunzioni per chiamata diretta sono previste per i profili professionali del personale contrattualizzato del comparto Ministeri fino all'ottavo livello retributivo. Ferme restando le percentuali di assunzioni previste dalle vigenti disposizioni, per i livelli retributivi dal sesto all'ottavo le assunzioni, da effettuarsi previo espletamento della prova di idoneità di cui all'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, come sostituito dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, non potranno superare l'aliquota del 10 per cento del numero di vacanze nell'organico. Alle assunzioni di cui al presente comma non si applica la quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge n. 68/1999".

Il Regolamento d'esecuzione della Legge n. 68/1999 (il DPR 10 Ottobre 2000) chiarisce questi aspetti. Infatti i comma 2 e 3 dell'art. 1 recitano, rispettivamente:

"2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro per tali categorie, possono essere iscritti negli elenchi di cui al comma 1 i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge n. 68/1999, nonché quelli di cui alla Legge 23 novembre 1998, n. 407, recante: "Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.", come modificata dalla Legge 17 agosto 1999, n. 288, questi ultimi anche se non in possesso dello stato di disoccupazione. Per i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla citata Legge n. 407/1998 e successive modificazioni e integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi

3. La Legge 11 marzo 2011, n. 25, ha disposto (con l'art. 1, comma 1) che "Il quarto periodo del comma 2 dell'articolo 1 della Legge 23 novembre 1998, n. 407, introdotto dall'articolo 5, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2010, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 agosto 2010, n. 126, si interpreta nel senso che il superamento della quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, ivi richiamata, deve in ogni caso avvenire, per le amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento e che resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni, in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva in quanto ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili".

del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.

3. Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alla tabella annessa al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915. Agli effetti della iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari.”

Il comma 123, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Finanziaria per l'anno 2008) ha esteso agli orfani o, in alternativa, al coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro, le disposizioni con le quali l'art. 1, comma 2, della Legge n. 407/1998 ha inteso tutelare, ai fini del collocamento obbligatorio, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Tale disposizione stabilisce una “precedenza rispetto ad ogni altra categoria” ed una preferenza a parità di titoli. La Regione Emilia-Romagna ha inteso “la precedenza rispetto ad ogni altra categoria” con riferimento alle categorie previste dall'art. 18 della Legge n. 68 e non anche sulle persone con disabilità di cui all'art. 1 della suddetta Legge, così come successivamente ha ben chiarito Legge 11 marzo 2011, n. 25 “Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 1 della Legge 23 novembre 1998, n. 407, in materia di applicazione delle disposizioni concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva in favore dei disabili”.

A seguito dell'innovazione legislativa, introdotta dalla Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, dal 1° gennaio 2008, non è più necessario l'iscrizione nelle liste della Legge n. 68 per poter usufruire dell'assegno mensile di invalidità civile. Per beneficiare del contributo il soggetto dovrà semplicemente autocertificare di non svolgere attività lavorativa attraverso una dichiarazione sostitutiva resa annualmente all'INPS ai sensi degli artt. 46 e seguenti del D.P.R. 445/2000, qualora tale condizione venga meno, l'interessato è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Istituto.

1.2 L'accertamento della disabilità ai fini dell'accesso al collocamento mirato

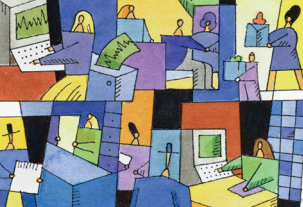
L'accertamento delle condizioni di disabilità che consente l'accesso al sistema del “collocamento mirato” avviene a seguito dell'accertamento dei requisiti sanitari effettuato dalle competenti Commissioni:

- l'accertamento dell'invalidità, cecità e sordità civili è effettuato dalle Commissioni operanti presso le Aziende U.S.L. competenti per territorio, al fine di individuare per ogni lavoratore il grado di invalidità, l'idoneità al lavoro e la capacità lavorativa presente e potenziale, nonché le modalità per migliorarla⁴;
- l'accertamento dell'invalidità derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale è effettuata dalla competente Commissione INAIL;
- l'accertamento dell'invalidità derivante da causa di guerra, civile di guerra o di servizio, effettuato in precedenza dalle Commissioni Mediche Ospedaliere degli Ospedali Militari, è stato successivamente trasferito alle Commissioni Mediche di Verifica del Ministero dell'Economia e Finanze, attribuito con la finanziaria 2007 alle AUSL.

4. L'art. 20 del decreto Legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito in Legge con modificazioni dalla Legge 3 agosto 2009 n. 102, titolato “Contrasto alle frodi in materia di invalidità civile” attribuisce all'INPS nuove competenze per l'accertamento dell'invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità. L'INPS, con determinazione n. 189 del 20 ottobre 2009, definisce il disegno organizzativo e procedurale per l'applicazione dell'articolo 20 della Legge n. 102/2009 (msg. 24477 del 29/10/2009).

Le novità sostanziali sono sinteticamente:

- a decorrere dal 1° gennaio 2010 le domande vanno presentate all'Inps esclusivamente in via telematica;
- l'Istituto trasmette, in tempo reale e in via telematica, le domande alle ASL;
- le Commissioni mediche ASL sono integrate da un medico dell'INPS quale componente effettivo.



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

A seguito dell'accertamento, qualora la persona si trovi in stato di disoccupazione, può iscriversi negli elenchi del "collocamento mirato" presso i "servizi competenti", i quali, nel caso dell'Emilia-Romagna sono rappresentati dalle Province ed i loro Centri per l'Impiego.

L'iscrizione all'elenco consente l'accesso agli interventi della L. 68/99 e della L.R. 17/2005. Nella Regione Emilia-Romagna l'accertamento delle condizioni di disabilità avviene ai sensi della Legge Regionale 19 febbraio 2008, n. 4. In base a tale norma, per disabilità si intende lo stato di invalidità, cecità e sordità civili, la condizione di handicap di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e per il collocamento mirato al lavoro, ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), nonché la condizione per l'integrazione scolastica, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2006, n. 185 (Regolamento recante modalità e criteri per l'individuazione dell'alunno come soggetto in situazione di handicap, ai sensi dell'articolo 35, comma 7, della Legge 27 dicembre 2002, n. 289).

L'accertamento di quanto sopra richiamato è effettuato dalle competenti commissioni operanti presso le Aziende U.S.L., anche al fine di individuare per ogni persona con disabilità i requisiti sanitari e la capacità lavorativa, presente e potenziale.

1.2.1 Documentazione richiesta per l'iscrizione

Per richiedere l'iscrizione nelle liste del Collocamento Obbligatorio bisogna recarsi al Centro per l'Impiego di competenza territoriale, muniti dei seguenti documenti:

- Persone con disabilità:
 - per persone invalidi civili o sordi: il verbale di accertamento di stati di invalidità civile, cecità civile, sordità rilasciato dalla Commissione Medica dell'AUSL, in originale o copia conforme (che contiene l'indicazione della percentuale di invalidità riconosciuta), il documento rilasciato dalla Commissione Medica, contenente la diagnosi funzionale, se già in possesso, Codice fiscale, documento d'identità valido;
 - per le persone invalidi del lavoro: il certificato INAIL attestante la percentuale di invalidità, Codice fiscale, documento d'identità valido;
 - per le persone invalidi per servizio o invalidi civile di guerra: l'estratto di visita medica collegiale da cui risulti la disabilità e la categoria di pensione compresa tra la 1^a e l'8^a e il periodo di concessione della pensione stessa, Codice fiscale, documento d'identità valido.
- Orfani di caduti in servizio:
 - codice fiscale, documento d'identità valido, certificato rilasciato dall'Ente presso cui era occupato il genitore, oppure libretto della pensione dal quale si evinca che il decesso è avvenuto in servizio e per causa di servizio.
- Equiparati orfani di caduti in servizio:
 - certificazione attestante l'invalidità del genitore ascrivibile alla "Prima categoria a vita".
- Orfani di caduti sul lavoro:
 - codice fiscale, documento d'identità valido, certificato rilasciato dall'Inail.
- Equiparati agli orfani di caduti sul lavoro:
 - certificazione Inail attestante l'invalidità al 100% del genitore o, il certificato d'incollocabilità (se il grado d'invalidità del genitore è inferiore al 100%).
- Orfani di guerra:
 - codice fiscale, documento d'identità, attestato rilasciato dal Tesoro.
- Equiparati orfani di caduti in guerra:
 - certificazione attestante l'invalidità del genitore ascrivibile alla "Prima categoria a vita".
- Orfani e coniugi di deceduti per cause di servizio:
 - dichiarazione dell'Ente di appartenenza del deceduto.
- Profughi:
 - codice fiscale, documento d'identità, Decreto della Prefettura.

1.2.2 Requisiti reddituali

Per l'iscrizione al collocamento mirato occorre essere privo di lavoro o svolgere un'attività lavorativa il cui reddito annuo non superi determinati parametri reddituali:

- euro 8.000,00 lordi imponibili IRPEF presunti per tutto l'anno in corso per i redditi da lavoro dipendente;
- euro 4.800,00 per i redditi da lavoro autonomo;
- euro 8.000,00 in caso di concorso di più tipologie lavorative.

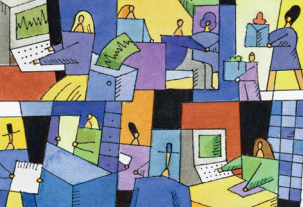
Stessi parametri sono da prendere in considerazione per gli appartenenti alle altre categorie (art.18 Legge 68/1999).

Ai fini della verifica di raggiungimento della soglia di reddito di lavoro, oltrepassata la quale si perde lo stato di disoccupazione, non si tiene conto del T.F.R. (trattamento di fine rapporto).

1.2.3 Acquisizione dello stato di disoccupazione, da parte di lavoratori sospesi in cassa integrazione

Nella Regione Emilia-Romagna non si tiene conto - ai fini della verifica del superamento del reddito precisato dall'art. 4, Decreto Legislativo n. 181 del 2000 nonché, a proposito delle persone con disabilità, dall'allegato 1, punto G1, della deliberazione di Giunta regionale n. 901 del 2004 - delle somme erogate quale cassa integrazione guadagni ai lavoratori dall'INPS.

Anche le persone disabili in cassa integrazione potranno pertanto essere inserite negli elenchi di cui all'art. 8, Legge n. 68/1999, se il reddito derivante "da attività lavorativa" (in cui non sono appunto compresi gli emolumenti provenienti dalla cassa integrazione) non oltrepassa il limite stabilito dalla regolamentazione citata, per effetto degli orientamenti interpretativi in materia di collocamento mirato emanati dalla Regione stessa (Deliberazione n. 385 del 02/04/2012).



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 2

L'ufficio competente e gli strumenti d'accesso al collocamento mirato

2. L'Ufficio competente

La competenza del collocamento generale e del collocamento mirato per le persone con disabilità, è stata affidata alle Province dal Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 “Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’articolo 1 della Legge 15 marzo 1997, n. 59” e dalla Legge regionale n° 17/2005. I servizi per l’impiego provinciali si avvalgono di un Ufficio provinciale per l’inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità (art. 6 Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469), a cui fanno riferimento specifici servizi tecnici denominati comitati tecnici.

L’Ufficio Competente è individuato nell’Ufficio provinciale per l’inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità, organo essenziale per il funzionamento del collocamento mirato, cui le disposizioni della Legge nazionale e regionale attribuiscono:

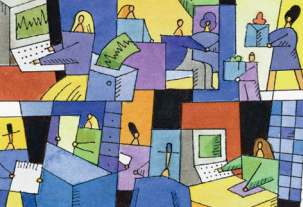
- la competenza esclusiva nella gestione del collocamento mirato;
- la programmazione delle risorse del Fondo regionale disabili nel rispetto delle linee guida regionali;
- l’attività d’incontro domanda offerta ai fini dell’adempimento degli obblighi da parte dei datori di lavoro;
- la stipulazione con i datori di lavoro privati e pubblici di convenzioni finalizzate all’integrale e progressiva copertura della quota d’obbligo;
- l’attuazione e alla verifica degli interventi volti a favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità nonché l’avviamento lavorativo;
- la tenuta delle liste;
- il rilascio delle autorizzazioni agli esoneri, alla stipula delle convenzioni e più in genere all’attuazione del collocamento mirato.

Entro questa cornice di competenze l’Ufficio provinciale esercita una serie di funzioni di raccordo fra strutture che intervengono a vario titolo sulle persone con disabilità, configurando l’inserimento lavorativo come un processo che richiede non tanto la verifica degli adempimenti da parte delle aziende, quanto piuttosto un complesso lavoro di raccordo fra i diversi uffici e strutture, che intervengono a favorire l’integrazione socio lavorativa delle persone con disabilità (servizi sociali, sanitari, formativi e del lavoro, Aziende, terzo settore) ed il matching fra domanda ed offerta di lavoro, frutto di veri e propri interventi “di equipe”, il cui funzionamento richiede l’attivazione di competenze professionali multidisciplinari, nonché competenze organizzative mirate ad integrare, condividere e verificare strategie di intervento e risorse messe in gioco.

Oltre alle Province, particolare rilevanza nell’attuazione della Legge 68/1999, hanno assunto le Regioni, a seguito della ricezione, a livello regionale, della Legge 68/1999.

In particolare la Regione Emilia-Romagna ha recepito quanto disposto dalla Legge nazionale, approvando dapprima la Legge Regionale n. 14, del 25.02.2000, “Promozione dell’accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate” e successivamente, in modo più organico, la Legge Regionale n. 17, del 01.08.2005, “Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”. Sono seguiti numerosi atti di normazione secondaria per l’adozione degli indirizzi e misure di coordinamento, volte ad omogeneizzare ed armonizzare il livello dei servizi sul territorio.

Inoltre le Regioni svolgono, sul tema collocamento mirato, funzioni di monitoraggio e valutazione dell’efficacia delle politiche, garantiscono azioni di assistenza tecnica e giuridica, gestiscono il funzionamento dei Fondi.



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

2.1 La Diagnosi funzionale

L'attività della Commissione AUSL è finalizzata a formulare una Diagnosi funzionale della persona con disabilità, volta ad individuarne la capacità globale per il collocamento mirato al lavoro, e termina con una Relazione conclusiva.

La domanda per la visita finalizzata ad ottenere la diagnosi funzionale deve essere presentata all'INPS: direttamente dai cittadini oppure tramite gli enti di patronato oppure tramite le associazioni di categoria delle persone con disabilità.

La diagnosi è realizzata sulla base di criteri definiti nel DPCM 13 gennaio 2000. La relazione conclusiva è il frutto di una valutazione globale alla quale contribuisce anche la definizione del Profilo socio-lavorativo della persona con disabilità e l'insieme delle notizie utili relative all'ambiente di vita e sociale, nonché al percorso educativo-formativo della persona.

Occorre sottolineare che l'accertamento della disabilità comporta la definizione collegiale e multiprofessionale della capacità globale, attuale e potenziale, della persona interessata e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa. Si tratta, quindi, di un atto orientato a definire quali competenze e capacità sono presenti e/o possono essere sviluppate. La relazione conclusiva, infatti, formula anche suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

Una volta conclusosi l'accertamento, la commissione dell'AUSL redige la relazione conclusiva, conservata presso gli uffici amministrativi unitamente a tutta la documentazione acquisita. L'AUSL invia anche copia della relazione conclusiva all'interessato e al comitato tecnico provinciale.

Se nella diagnosi funzionale, alla voce "suggerimenti per inserimento o mantenimento lavorativo - indicazioni lavorative" è inserita la dicitura "attualmente non collocabile", significa che la Commissione medica ha ritenuto che la persona con disabilità non possa lavorare e quindi non puoi iscriverti al collocamento obbligatorio.

La Regione Emilia-Romagna ha predisposto a suo tempo una scheda di valutazione, che osserva le indicazioni di cui al DPCM 13 gennaio 2000, integrata con l'individuazione di modalità uniformi per la valutazione collegiale della capacità globale della persona con disabilità e con i suggerimenti in ordine alle eventuali forme di sostegno e agli strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro dell'interessato.

La scheda è in uso presso le commissioni AUSL della Regione Emilia-Romagna.

2.2 Il Comitato Tecnico e la scheda professionale

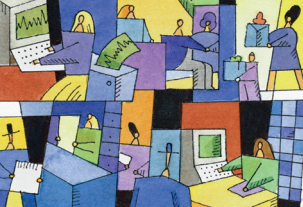
I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, coadiuvati da una commissione tripartita della quale fanno parte sindacati ed associazioni di persone disabili, operano sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale elaborati dalla commissione di accertamento della L. 104/92 presso le ASL (art. 1 e DPCM del 13.1.2000), ed in raccordo con i servizi territoriali per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni persona iscritta alle liste del collocamento provinciale. Il comitato tecnico:

- valuta le capacità e potenzialità lavorative dei lavoratori disabili, anche sulla base degli opportuni accertamenti;
- definisce gli strumenti atti all'inserimento lavorativo ed al collocamento mirato;
- predispone un piano di sostegno e tutoraggio all'inserimento lavorativo, in raccordo con i servizi competenti;
- orienta i lavoratori disabili verso formazioni o aggiornamenti professionali utili;
- orienta i datori di lavoro sulle opportunità e le metodologie per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili in azienda;
- predispone, in raccordo con la commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000,

i controlli sui luoghi di lavoro sull'andamento degli inserimenti lavorativi in rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato, aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato;

- collabora alla raccolta di informazioni per la formulazione del profilo socio-lavorativo della commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000 nonché alla stesura dei programmi di formazione e di riqualificazione professionale dei lavoratori disabili;
- analizza altresì le caratteristiche dei posti di lavoro, in relazione alla richiesta ed all'attività svolta dal datore di lavoro, favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (art. 8, co. 1 della L. 68/99 e Circolare n. 4 d.d. 17 gennaio 2000 del Ministero del Lavoro al punto relativo alle graduatorie ed agli avviamenti);
- individuare gli specifici casi in cui, previa valutazione delle capacità lavorative nonché delle problematiche di inserimento nell'organizzazione del soggetto ospitante, può essere incrementata la durata massima dei tirocini e possono essere promossi più tirocini con il medesimo tirocinante, anche aventi progetto formativo individuale identico o simile.

In virtù di tali compiti, assegnati dal legislatore, il comitato tecnico rappresenta il perno centrale del collocamento mirato nella valutazione delle capacità lavorative delle persone con disabilità, al fine di promuoverne l'inserimento nel posto adatto, nonché per la sua attività di indicare forme di sostegno, azioni positive e soluzioni degli eventuali problemi emersi sui luoghi di lavoro.



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 3

I datori di lavoro interessati**3. Quali datori di lavoro debbono assumere lavoratori disabili alle condizioni previste dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge Regionale n. 17/2005**

L'art. 3 della Legge n. 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità (il richiamo esplicito è alle persone appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della stessa legge) secondo la seguente articolazione:

Destinatari	Quote di riserva
Datori di lavoro che occupano fino a 14 dipendenti	Nessuna
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti	n. 1 lavoratore con disabilità
Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti	n. 2 lavoratori con disabilità
Datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti	7% dei lavoratori con disabilità n. 1 lavoratore appartenente alle categorie protette, di cui all'art.18 Legge 68/1999
Datori di lavoro che occupano oltre 150 dipendenti	7% dei lavoratori con disabilità 1% dei lavoratori appartenente alle categorie protette, di cui all'art.18 Legge 68/1999

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di avere alle proprie dipendenze personale disabili insorge solo in caso di nuove assunzioni (art. 3, c. 2).

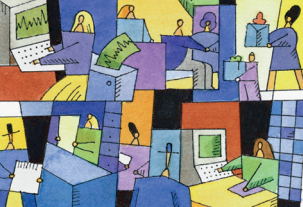
I datori di lavoro privati che, al 18 Gennaio 2000 (data di entrata in vigore della Legge 68/1999), occupavano da 15 a 35 dipendenti e che effettuino una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti:

- ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data della nuova assunzione aggiuntiva;
- ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile se, entro il termine di dodici mesi, questi datori di lavoro danno luogo ad una seconda nuova assunzione;
- all'invio del prospetto informativo (equivalente alla richiesta di avviamento, ai sensi dell'articolo 9, c. 3, della Legge n. 68/1999) entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo (vale a dire dal momento in cui si è determinata una nuova assunzione aggiuntiva).

Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della Legge n. 68/1999.

Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

Anche i datori di lavoro non soggetti ad obbligo o con obbligo già "coperto" possono assumere secondo le modalità d'intervento del collocamento mirato.



3.1 Come calcolare le condizioni di obbligo: "il computo"

3.1.1 Soggetti da includere e da escludere dalla base di computo (Art. 4 L. 68/99; art. 3 DPR 333/00)

Per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione delle persone disabili di cui alla legge n.68/99 si determina calcolando il personale complessivamente occupato.

In base all'art. 4 - comma 1 della legge 68/99 il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale gli obblighi di assunzione non sono operanti.

L'art. 4 - comma 27 - lettera a) della legge n. 92/2012 (riforma del mercato del lavoro) così come modificata dall'art. 46 bis, comma 1, lettera l) del Decreto Legge n. 83/2012 (decreto sviluppo) convertito con modificazioni dalla Legge n. 134/2012 hanno introdotto modifiche all'art. 4 - comma 1 della legge 68/99 disponendo che:

- "agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato".

Inoltre la nuova normativa prevede che:

non sono computabili e quindi sono esclusi dalla base di computo:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi. In questo caso si tratta di una innovazione introdotta dall'art. 46 bis, comma 1, lettera l) del Decreto Legge n. 83/2012 (decreto sviluppo) convertito con modificazioni dalla legge n. 134/2012 che ha innovato la legge 92/2012 prevedendo la non computabilità dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi. La legge 92/2012, che per questo specifico punto non aveva cambiato l'art. 4 comma 1 della legge 68/99, prevedeva la non computabilità dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi. La circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012, precisa che, secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale legato alla base di calcolo di altri istituti, non vanno compresi i contratti a termine di chi è stato assunto in sostituzione di altro lavoratore avente il diritto alla conservazione del posto e che i rapporti a tempo determinato vanno computati secondo la durata (due contratti a termine di sei mesi corrispondono ad una unità).

Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative (art. 3 - comma 6 DPR n. 333/2000) e, in base alla nuova normativa, possono perciò essere esclusi dalla base di computo i lavoratori, che anche con più contratti, non superino il periodo di sei mesi;

- i soci di cooperative di produzione e lavoro, anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio (circolare Ministero Lavoro n. 41/2000);
- i dirigenti. Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che l'individuazione di tali figure deve avvenire sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento. L'art. 1 - comma 14 della legge n. 92/2012 (riforma del mercato del lavoro) ha abrogato gli articoli da 54 a 59 del decreto legislativo n. 276/2003 (legge Biagi) relativi al contratto di inserimento. Si tratta quindi di una tipologia contrattuale destinata a scomparire. Per le assunzioni in essere e quelle effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni della vecchia normativa attualmente abrogata.
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice. Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che tali sog-

getti non sono computati dall'agenzia che li somministra a norma dell'art. 4 - comma 27 - lettera a) della legge n. 92/2012 e non sono computati nell'organico dell'utilizzatore per effetto dell'art. 22 - comma 5 del Decreto Legislativo n. 276/2003;

- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili (art. 7 - comma 7 Decreto Legislativo n. 81/2000);
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero (art. 1 - comma 4 bis Legge n. 383/2001 e successive modificazioni).
- il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39 Decreto Legislativo n. 276/2003). L'art. 39 del Decreto Legislativo 276/2003 è stato abrogato dall'art. 1 - comma 45 della legge n. 247/2007 (cosiddetto protocollo Welfare), e successivamente ripristinato dall'art. 39 - comma 11 della legge n. 133/2008, quindi è attualmente in vigore. Si rileva però che la legge di riforma del mercato del lavoro e le circolari esplicative già emanate non fanno alcuno specifico riferimento alla esclusione dalla base di computo dei lavoratori intermittenti. Si ritiene comunque che tale esclusione sia operante in quanto la riforma del mercato del lavoro, pur avendo profondamente innovato il contratto di lavoro intermittente, non ha né abrogato, né modificato l'art. 39 del decreto Legislativo 276/2003.

Infatti, c'è da tenere presente che, la nuova previsione del comma 1 - art. 4 della legge 68/99, introdotta dalla legge n. 92/2012, dispone che "restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore".

Ed è proprio in virtù di questo principio che il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che per effetto di specifiche disposizioni di legge, tra i soggetti non computabili sono da ricomprendere:

- gli apprendisti (Art. 7 - comma 3 Decreto Legislativo n. 167/2011);
- i lavoratori con contratto di formazione-lavoro (Art. 3 - comma 10 legge n. 863/1994);
- i lavoratori con contratto di reinserimento (art. 20 - comma 4 legge n. 223/1991).

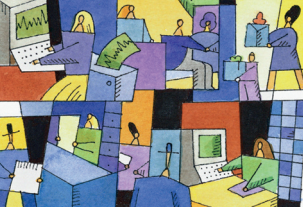
L'art. 4 - comma 2 della legge 68/99 prevede che, nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Subito dopo l'approvazione della legge n. 92/2012 si è posta grande enfasi sulle novità introdotte da quella riforma proprio in materia di diritto al lavoro delle persone con disabilità. Tra queste novità sono stati enunciati i nuovi criteri per la determinazione della base di calcolo finalizzati ad ampliare le opportunità occupazionali per le persone disabili.

In realtà l'unica novità è rappresentata dal fatto che non sono esclusi dalla base di calcolo soltanto i soggetti impiegati in modalità di telelavoro, mentre tutte le altre categorie di esclusi erano già previste dalla precedente normativa.

Sono inoltre esclusi dalla base di calcolo e sono computabili nella quota di riserva:

- lavoratori disabili già occupati (anche a domicilio o con telelavoro) ai sensi della stessa legge n. 68/1999, nonché quelli in forza avviati ai sensi della precedente normativa sul collocamento obbligatorio degli invalidi. L'art. 4 - comma 3 della legge 68/99 prevede che sono computati ai fini della copertura della quota d'obbligo i lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro. L'art. 9 - comma 5 del Decreto Legge n. 179/2012 (Decreto sviluppo bis) convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/2012 modifica l'art. 4 - comma 3 della legge 68/99. Si introduce così un riferimento alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità prevedendo che, per il telelavoro e il lavoro a domicilio vengano predisposti a favore dei lavoratori disabili accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18". L'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità prevede, infatti, di "garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro";

- lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro: l'art.4 -comma 4 della legge 68/99 consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva i lavoratori che assunti come normodotati sono diventati inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia. Secondo la legge, per questi lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori con diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Nel caso in cui non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria. Il computo dei lavoratori nella quota di riserva è possibile nei seguenti casi:
 - lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro in conseguenza di infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (art. 4 - comma 4 Legge n. 68/1999 e art. 3 - comma 2 D.P.R. n. 333/2000);
 - lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale con un grado di invalidità superiore al 33% (art. 3 - comma 4 D.P.R. n. 333/2000);
 - l'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giurisdizionale (art. 4 - comma 4 Legge n. 68/1999 e art. 3 - commi 2 e 4 D.P.R. n. 333/2000).

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010 precisa che tale possibilità può essere applicata solo per le aziende private e non per la pubblica amministrazione nonostante, l'art. 3 del D.P.R. n. 333/2000, commi 2-4, che disciplina l'art. 4, comma 4, della l. n. 68/1999 non operi alcuna distinzione tra aziende private e pubblica amministrazione.

Sul punto si consiglia di consultare specifica scheda informativa.

- lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, pur se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio. Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, potrà chiedere la visita di accertamento dello stato invalidante, in costanza di rapporto di lavoro, per la verifica della compatibilità delle mansioni cui il lavoratore è adibito. La predetta visita di accertamento dovrà riscontrare, ai fini dell'inserimento nelle quote di riserva, un grado di invalidità almeno pari al sessanta per cento (circolare Ministero del Lavoro n. 66/2001).

Pertanto, in analogia con quanto previsto per il lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro, il datore di lavoro può chiedere di computare, ai fini della copertura della quota d'obbligo, il lavoratore dipendente già riconosciuto invalido prima della costituzione del rapporto di lavoro ed assunto tramite le procedure del collocamento ordinario a condizione che siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- la percentuale d'invalidità civile deve essere pari o superiore al 60%;
- la percentuale d'invalidità da lavoro deve essere almeno del 34%;
- l'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giudiziale;
- il lavoratore deve risultare idoneo a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito (questa condizione è ribadita anche dalla Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 22/01/2010, n. 2).

Non è necessario che il lavoratore si dimetta dall'azienda e si iscriva alle liste del collocamento obbligatorio come disoccupato per poi essere riassunto, ma deve esprimere il suo

consenso alla richiesta di computabilità. Infatti, la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori assunti al di fuori del sistema del collocamento obbligatorio non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del collocamento dei disabili né alla stipula di una convenzione con i servizi provinciali competenti, ma deve essere solo comunicata ai servizi di collocamento (Interpello Ministero del Lavoro n. 40/2008).

Anche in questo caso le circolari del Ministero del Lavoro n. 66/2001 e n. 2/2010 non operano distinzioni tra enti pubblici e aziende private. Ciononostante, alcuni centri per l'impiego applicano tale procedura solo alle aziende private escludendo gli enti pubblici in analogia a quanto avviene per i lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro.

Sul punto si consiglia di consultare specifica scheda informativa.

- soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 (vedove, orfani, profughi) già in servizio presso il datore di lavoro sono esclusi dalla base di computo soltanto "nei limiti della percentuale ivi prevista" dell'1% (art. 3 - comma 1 D.P.R. n. 333/2000) e sono computati nella quota d'obbligo nella misura dell'1% (Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 257/01.14/2005; Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 658/2005).

Computo dei lavoratori occupati part time

Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che, ai fini del computo, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale sono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

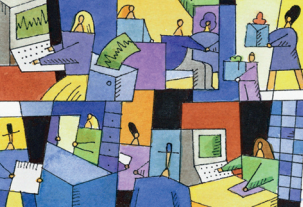
Il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità (art 4 - commi 1 e 2 legge 68/1999, circolare Ministero del Lavoro n. 41/2000).

Computo dei lavoratori disabili occupati part-time

- Per tutti i datori di lavoro:
Dovrà considerarsi l'orario prestato singolarmente da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento dell'orario ordinario (circolare Ministero del Lavoro n. 41/2000; Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 77/01.11/2005).
- Per i datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, recante "Modificazioni al Capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici" con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto (art. 3 - comma 5 D.P.R. n. 333/2000).

3.1.2 Particolari modalità di computo per le Amministrazioni Pubbliche in vigore nella Regione Emilia-Romagna

Per le amministrazioni pubbliche e gli enti pubblici non economici l'art. 5, comma 1 della Legge n. 68/1999 prevede che "Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione." Non è stato però ancora attivato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di cui



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

all'art. 5 della Legge, in merito alle mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono (o lo consentono in misura ridotta) l'impiego di lavoratori con disabilità (DPCM "mansioni escluse"). Il provvedimento in questione è atteso da anni e la sua indisponibilità rende oltremisura complessa l'adozione di convenzioni con Enti pubblici, per l'inserimento di soggetti con disabilità, aprendo pericolosi alibi alle inadempienze rispetto agli obblighi di assunzione.

In attuazione dell'art. 21 della Legge Regionale n. 17/2005 (Attivazione del collocamento mirato nelle Amministrazioni Pubbliche) la Regione Emilia-Romagna, restando fedele al dettato della Legge n. 68/1999, che individua nella diagnosi funzionale e nella scheda professionale gli strumenti tecnici attraverso i quali valutare la compatibilità fra le caratteristiche delle persone e quelle dei posti di lavoro, ha definito per le Amministrazioni Pubbliche della Regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, che il computo dei dipendenti abbia luogo:

- in misura ridotta per le mansioni svolte dal personale inquadrato contrattualmente nei profili infermieristici del comparto sanità regionale e per i soggetti accreditati dal Sistema sanitario regionale (Legge Regionale 12 ottobre 1998, n. 34 e successive integrazioni), prevedendosi in tal caso una riduzione dell'ottanta per cento (80%). Tenendo conto che il comparto Sanità della amministrazione regionale presenta particolare criticità per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità in misura piena, in particolare in relazione alle mansioni infermieristiche;
- in misura piena per tutte le altre mansioni.

Il comma 2 dell'art. 21 della Legge Regionale chiarisce che "La Regione si conformerà ad eventuali normative nazionali qualora determinino, nella materia di cui al comma 1, ulteriori condizioni migliorative per le persone con disabilità."

3.2 Esclusioni per particolari settori

L'art. 5, comma 2, della L. n. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati, operanti in alcuni particolari settori, possono omettere dal computo della base occupazionale, ai fini della determinazione della quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge stessa, alcune categorie di lavoratori.

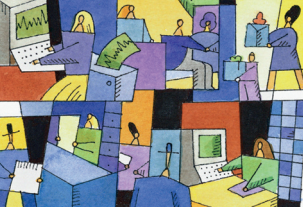
I settori interessati sono quelli a cui appartengono:

- partiti politici - Organizzazioni sindacali - Organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (art. 3, c. 3 Legge n. 68/1999);
- cooperative sociali l. 381/91 (Circ. Min. Lav. 41/2000);
- IPAB (art.3, c.7 DPR 333/00);
- enti e associazioni di arte e cultura - Istituti scolastici religiosi - operanti senza scopo di lucro (previa verifica possibilità collocamento mirato) (art. 2, c. 6 DPR 333/2000). La quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e per quello svolgente funzioni amministrative, individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate da tali organismi (art. 2, c.5 DPR. 333/2000). Per le cooperative sociali di tipo b) sono comunque esclusi dalla base di computo tutti i soggetti svantaggiati inseriti (Circ. 41/2000);
- servizi polizia - protezione civile - difesa nazionale - istituti di vigilanza privati (Art. 3, c. 4 l. 68/99; Nota Min. Lavoro 1238/M20): la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale occupato nei servizi amministrativi (art. 2, c.1 DPR 333/2000). Il riferimento ai "servizi di polizia" concerne pure il personale degli enti locali, ove parificato alla Polizia di Stato;
- datori di lavoro pubblici e privati settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e autotrasporto (art. 5, c. 2 Legge n. 68/1999, come modif. Legge 27/2000 e art. 78, c.9 Legge 388/2000), per queste imprese, la quota di riserva si computa previa esclusione del

personale viaggiante e navigante (art. 2, c.1 DPR 333/2000). Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 1 del 15/01/2010, ha risposto ad un quesito, posto da Confindustria e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2 L. n. 68/1999. Si è precisato, in questa sede, che le aziende che si occupano di raccolta e trasporto di rifiuti (e, come tali, sono iscritte nel registro delle imprese e nell'albo dei trasportatori in conto proprio) e che operano con mezzi propri, possono essere inquadrati nel settore del trasporto terrestre usufruendo, così, di una parziale esenzione dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili;

- datori di lavoro settore impianti a fune (Art. 5, c. 2 l. 68/1999), la quota di riserva si computa, per queste imprese, previa esclusione del personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 2, c.1 DPR 333/2000);
- imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati (Circ. Min. Lavoro n. 77/2001), la quota di riserva si computa, per queste imprese, previa esclusione del numero dei lavoratori acquisiti in dipendenza di passaggio di appalto;
- datori di lavoro settore edile (Legge n. 247/2007) ai fini della determinazione della base di computo su cui calcolare gli obblighi previsti dall'articolo 3 della Legge n. 68/1999 effettuano le esclusioni con riferimento al "personale di cantiere" ed agli "addetti al trasporto (l'esclusione vale solo per le persone con disabilità);
- settore minerario, per questo settore l'articolo 2, comma 12-quater, della Legge n. 10/2011 (c.d. milleproroghe) ha stabilito che i datori di lavoro, che operano in tale settore, dalla base di calcolo su cui computare l'aliquota, vengono possono essere esclusi i lavoratori che prestano la loro attività nel sottosuolo e quelli che movimentano e trasportano il minerale (anche qui si tratta di una integrazione delle disposizione contenute nell'art. 5, comma 2, della Legge n. 68/1999);
- L'art. 6, comma 2-ter del Decreto Legge n. 70/2011 convertito in Legge n. 106/2011 ha modificato l'articolo 5, comma 2, della Legge n. 68/1999, prevedendo un' ulteriore ipotesi di esclusione dalla base di computo. La novità riguarda le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo;
- infine con la Legge n. 92/1012, alla modifica introdotta per il personale dei cantieri edili, si aggiunge quanto segue: "Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere".

Quest'ultima disposizione, entrata in vigore il 18 luglio scorso, non ha ancora avuto i necessari interventi interpretativi per una corretta ed omogenea applicazione.



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 4

Come si corrisponde agli obblighi di assunzione**4. Condizioni generali**

I datori di lavoro obbligati devono dunque assumere le persone appartenenti alle “categorie protette”, a partire dalle persone con disabilità, con le seguenti forme e modalità.

Le assunzioni tempo indeterminato o determinato, possono prevedere forme di part-time, possono avvenire nella forma dei contratti a causa mista (apprendistato). Queste possono, inoltre, essere realizzate all'interno di piani specifici regolati dalle convenzioni.

Possono, tuttavia, essere richiesti esoneri dall'assunzione, allorché ricorrano le condizioni e secondo le modalità illustrate nel successivo apposito capitolo.

4.1 Le modalità di assunzione

Le assunzioni avvengono attraverso richieste di avviamento oppure mediante convenzioni. In entrambi i casi i datori di lavoro debbono presentare richiesta ai servizi competenti (le Province ed i loro Centri per l'Impiego).

4.1.1 Assunzioni numeriche e assunzioni con chiamata nominativa

Le richieste possono essere nominative per le assunzioni effettuate:

- da datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti;
- limitatamente al 50% della quota d'obbligo (una persona disabile) dai datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- limitatamente al 60% della quota d'obbligo dai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti;
- da partiti, organizzazioni sindacali e sociali, e dagli enti da essi promossi.

Per i datori di lavoro rientranti nei casi delle lettere b. e a. se i lavoratori computabili nelle quote di riserva, già in servizio, sono in misura pari o superiore alle percentuali indicate, la quota residua di personale con disabilità da assumere potrà essere assunta interamente tramite richiesta nominativa.

In particolare per quanto attiene i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti, che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva, l'unità mancante è assunta con richiesta nominativa.

L'art 20, comma 3, della Legge Regionale n. 17/2005 stabilisce che le percentuali sono modificabili esclusivamente a fronte di specifica previsione nelle convenzioni.

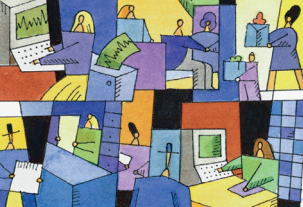
Per i datori di lavoro rientranti nei casi della lettera d. va detto che si intendono come “enti promossi” da partiti, organizzazioni sindacali quelli:

- che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove;
- ovvero, in assenza di questo requisito, nel cui statuto risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori partiti politici o organizzazioni sindacali e sociali i predetti organismi.

I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della Legge n. 68/1999.

Anche i datori di lavoro pubblici possono effettuare assunzioni nominative all'interno delle convenzioni di cui al punto 3.3.1.

Si tratta delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, della Legge n. 68/1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato Decreto Legislativo n.165 del 2001, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

e della criminalità organizzata e dal 2008 anche per le vittime del lavoro. Queste convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato. In altri termini le assunzioni nominative di persone con disabilità da parte di Enti pubblici sono subordinate sia alla stipula delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. 68/1999 sia alla previsione di meccanismi di trasparenza per la "chiamata", per l'individuazione, quindi, della singola persona da assumere. Questi meccanismi possono escludere le procedure concorsuali solo nel caso dei livelli di inserimento di cui al Decreto Legislativo n. 165 del 2001. I datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'art. 18, c. 2, della Legge n. 68/1999 (categorie protette dalla L. 482/68 non rientranti fra i destinatari del nuovo provvedimento) mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della Legge 5 dicembre 1988, n. 521 e per i soggetti ad essi equiparati.

4.1.2 Le richieste di avviamento e prospetti informativi

I datori di lavoro soggetti ad obbligo debbono inoltrare la richiesta di avviamento entro 60 giorni dal giorno successivo alla data in cui insorge l'obbligo stesso, ad eccezione delle aziende del settore minerario, per le quali l'articolo 2, comma 12-quater, della Legge n. 10/2011 (c.d. milleproroghe), ha stabilito che hanno 90 giorni di tempo per inoltrare la richiesta delle unità carenti da inserire.

Si corrisponde alla richiesta di avviamento al lavoro anche attraverso l'invio del cosiddetto prospetto informativo, vale a una dichiarazione che le aziende con almeno 15 dipendenti devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

La finalità è quella di condividere con l'Ufficio Collocamento mirato tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalla Legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie.

I datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti devono trasmettere entro il 31 gennaio di ogni anno al servizio provinciale competente il prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili (art.9 -comma 6 della n. 68/1999), riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente.

4.1.3 Modalità di invio del prospetto informativo

A partire dal 2009, il prospetto informativo deve essere inviato esclusivamente per via telematica (art. 40 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008 n.133) con le modalità stabilite dal Decreto Interministeriale 2 novembre 2010 e sulla base della struttura indicata nel documento "Modelli e regole", aggiornato al gennaio 2012, che presenta nel dettaglio i contenuti del prospetto e le modalità di compilazione.

Deve essere inviato solo una volta all'anno. Qualora nel corso dell'anno la base di computo subisce delle variazioni significative tali da incidere sulla quota di riserva dei disabili scatta, entro 60 giorni, l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile mentre il prospetto dovrà comunque essere inviato sempre entro il 31 gennaio dell'anno successivo con i dati riferiti alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente ad eccezione dei datori di lavoro interessati dalle compensazioni territoriali. In questo caso, infatti, le imprese sono sempre tenute all'invio del prospetto annuale, anche in assenza di variazioni rispetto all'anno precedente relativamente all'obbligo e/o alla quota di riserva.

Il termine è perentorio e non prorogabile nel caso cada di sabato o giorno festivo.

Per il 2012 tale termine è stato eccezionalmente prorogato al 15 febbraio 2012.

La comunicazione telematica avviene secondo le seguenti modalità:

- i datori di lavoro pubblici e privati (o i soggetti abilitati che operano per loro conto) con sede legale e unità produttive in una sola Regione inviano il Prospetto dal servizio informatico della stessa Regione;
- i datori di lavoro pubblici e privati con sede legale e unità produttive in due o più Regioni devono inviare il Prospetto dal servizio informatico della Regione dove è ubicata la sede legale dell'azienda, se adempiono all'obbligo senza intermediari;
- gli intermediari (soggetti abilitati) inviano la comunicazione dal servizio informatico regionale dove è ubicata la loro sede legale.

Il prospetto è unico a livello nazionale. La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente con la nuova modulistica predisposta e denominata "UniPI".

La trasmissione dei dati avviene per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti, secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione e Provincia Autonoma.

Le Regioni e Province Autonome devono in ogni caso assicurare che i soggetti obbligati ed abilitati accedano ai servizi informatici da un unico punto di accesso in ciascuna regione.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un sistema sussidiario per consentire l'invio telematico del prospetto informativo, nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali.

Al fine di una maggiore divulgazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica, sul portale, l'elenco e l'indirizzo dei servizi informatici di ciascuna regione e provincia autonoma.

A seguito dell'invio telematico il sistema rilascia una ricevuta che fa fede per documentare l'adempimento. Infatti ogni prospetto informativo viene segnato con un codice univoco di identificazione nazionale. L'invio telematico non deve essere seguito da nessun invio cartaceo. In caso di malfunzionamento dei sistemi informativi, fa fede la comunicazione dei periodi (data, ora e minuti) di malfunzionamento di detti sistemi ed il datore/consulente è tenuto all'invio il primo giorno utile successivo al malfunzionamento.

Si può rettificare o annullare il prospetto informativo inviato con l'utilizzo del codice univoco nazionale rilasciato dal sistema sulla ricevuta. L'annullamento e la rettifica di un prospetto informativo sono possibili solo ed esclusivamente online, tramite la procedura specifica in anteprima di stampa del prospetto da annullare o rettificare.

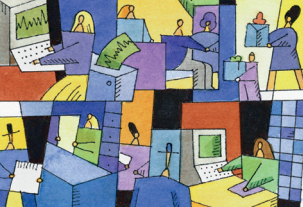
L'annullamento di un modulo UniPi può essere effettuato esclusivamente entro il 31/01 dell'anno nel quale si invia il modulo.

La rettifica può essere effettuata entro 5 giorni dall'invio. Il documento "Modelli e regole" specifica quali campi possono essere modificati.

Sono abilitati ad accedere ai servizi di invio del Prospetto informativo i seguenti operatori:

- datori di lavoro privati, enti economici pubblici, enti della pubblica amministrazione in caso di invio diretto del Prospetto;
- agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro a svolgere attività di intermediazione del lavoro per l'invio del prospetto riguardante il personale dell'Agenzia;
- consulenti del lavoro, abilitati ai sensi degli artt. 1, comma 1 e 2, comma 1 della Legge n. 12/1979 (requisito è l'iscrizione all'albo dei consulenti);
- avvocati, procuratori legali, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali;
- servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese piccole, artigiane, cooperative;
- associazioni di categoria dei datori di lavoro;
- consorzi e gruppi di imprese previsti dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 276/2003 per l'invio dei prospetti riguardanti le imprese del gruppo o consorziate.

Il modello unitario prevede il calcolo automatico della quota di riserva con criteri univoci e non



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

discrezionali disciplinati dal Ministero nell'ultima versione del documento "UNIFI_Modelli_E_Regole_Gennaio_2012".

Le informazioni che devono contenere i prospetti informativi sono le seguenti:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999;
- limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;
- la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di graduatoria degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente, nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

I prospetti sono pubblici. (art. 9 - comma 6 della Legge 68/1999). Gli uffici competenti, ai sensi della Legge 241/1991 che garantisce il diritto di accesso ai documenti amministrativi, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, in spazi disponibili aperti al pubblico.

Per ritardato invio del prospetto è prevista una sanzione di Euro 635,11 maggiorata di Euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo (art.15 comma 1 della Legge n. 68/1999 e successive modifiche).

La Regione Emilia-Romagna per consentire la nuova modalità di trasmissione del Prospetto informativo da parte dei datori di lavoro pubblici, privati o da soggetti dagli stessi delegati, ha messo a disposizione delle Province il software necessario (SARE, Semplificazione Amministrativa in Rete), disponendo con proprio atto deliberativo che l'invio del Prospetto informativo dovrà avvenire, a far data dal 01.01.2009, obbligatoriamente ed esclusivamente in modalità telematica, in sostituzione della modalità tradizionale (cartacea), contestualmente abolita.

4.2 Gli avviamenti

I prospetti informativi e le richieste di avviamento costituiscono la prima e fondamentale base informativa per l'esercizio e l'efficacia del collocamento mirato.

Da questa base dati derivano alcune fondamentali indicazioni per realizzare gli avviamenti dei lavoratori con disabilità presso i datori di lavoro con "scoperture" di personale.

Gli avviamenti si realizzano a fronte di assunzioni numeriche. Si parla infatti di avviamento allorché non si ricorra a chiamate nominative da parte del datore di lavoro oppure quando non vengano stipulate convenzioni (per quanto in esse sia possibile prevedere anche assunzioni numeriche).

I lavoratori vengono avviati dai servizi provinciali sulla base delle graduatorie (Deliberazione n. 1965 del 27/12/2006 della Regione Emilia-Romagna), secondo la qualifica richiesta, previo accertamento della compatibilità delle condizioni di disabilità con le competenze professionali richieste, nonché delle condizioni ambientali del luogo di lavoro.

In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio provinciale competente convoca il datore di lavoro privato ai fini della individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori con disabilità con qualifiche simili rispetto a quella richiesta. In caso negativo, il datore di lavoro medesimo può stipulare con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo che permetta l'assolvimento dell'obbligo, attraverso la modifica delle percentuali di chiamata nominativa e prevedendo lo svolgimento di tirocini formativi.

Il "Regolamento d'esecuzione" della Legge n. 68/1999 prevede che qualora il datore di lavoro, invitato, non si presenti senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento della percentuale numerica, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.

Inoltre, se, esperita questa procedura non risulta possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, questi può presentare domanda di esonero parziale.

4.3 Le graduatorie

Tutte le persone destinatarie della Legge n. 68/1999, che risultino disoccupate e che aspirino ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, possono iscriversi agli appositi elenchi del collocamento mirato dei servizi provinciali.

Per ogni persona viene redatta una scheda professionale, attraverso l'intervento dei Comitati tecnici provinciali e sulla base di modalità di raccordo, definite dalle Province stesse, con questi organismi, in cui sono rappresentate le Parti sociali e le Associazioni dei disabili.

Nella Regione Emilia-Romagna, come previsto dalla Legge n. 68/1999, art. 9, comma 5, e dalla Delibera di Giunta Regionale n. 2006/1965 del 29/12/2006, a decorrere dal 1 luglio 2007, è stata adottata la "chiamata con avviso pubblico", quale modalità per l'evasione delle richieste numeriche di avviamento delle persone con disabilità e degli appartenenti alle categorie protette non disabili, presentate da parte dei datori di lavoro pubblici e privati.

Tale modalità prevede la pubblicazione periodica dei posti di lavoro disponibili per avviamenti numerici presso le imprese private e gli Enti pubblici del territorio provinciale e la presentazione, da parte dei soggetti interessati, della propria candidatura alle singole offerte di lavoro. Gli avviamenti numerici sono effettuati dall'Ufficio collocamento mirato, sulla base dell'ordine della graduatoria relativa alla specifica offerta di lavoro, tenuto conto dei requisiti professionali e delle conoscenze necessarie previste per l'accesso al posto da ricoprire e, nel caso delle persone con disabilità, della conformità alle capacità lavorative.

La Delibera di Giunta Regionale stabilisce, infatti, che non vengano più formate le graduatorie provinciali annuali delle persone con disabilità e non di cui agli artt. 1 e 18 Legge 68/1999 e che i beneficiari del collocamento mirato che aspirano ad un inserimento lavorativo propongano la loro candidatura per le singole occasioni di lavoro pubblicate ad ogni chiamata.

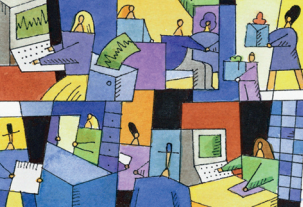
Le graduatorie specifiche per ogni singola offerta sulla base dei criteri individuati dalla Giunta della Regione Emilia-Romagna tengono conto dei seguenti elementi:

- carico familiare;
- situazione economica personale del lavoratore;
- anzianità di iscrizione;
- grado di invalidità (solo per le persone disabili).

Le graduatorie sono formate nel rispetto delle disposizioni del testo unico in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Gli avviamenti sono effettuati sulla base dell'ordine risultante dalle graduatorie specifiche per ogni singola offerta di lavoro.

Limitatamente agli avviamenti presso i datori di lavoro pubblici, poiché trattasi di avviamento a prova tendente ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni, i soggetti protetti che ade-



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

riscono a più occasioni lavorative, tra quelle oggetto della stessa chiamata sui presenti, se in posizione utile di graduatoria, possono essere avviati a selezione per più posti tra quelli contemporaneamente oggetto dell'asta.

Le Province, successivamente alla pubblicazione della graduatoria si riservano di verificare gli elementi che hanno determinato la posizione nella graduatoria medesima.

4.4 Le Convenzioni

Si tratta di un'ulteriore strumento utile a facilitare l'avviamento al lavoro delle persone con disabilità che consente ai datori di lavoro di programmare le assunzioni dilazionandole nel tempo, anche con l'utilizzo eventuale degli incentivi all'assunzione di carattere economico.

4.4.1 Le convenzioni fra datori di lavoro e servizi competenti per il collocamento mirato

Sono queste le Convenzioni previste dall'art. 11 della Legge n. 68/1999, stipulate con i datori di lavoro da parte delle Province (servizi competenti per il collocamento mirato), le quali rappresentano uno dei fondamentali strumenti di personalizzazione degli interventi ed uno dei cardini del collocamento mirato.

Le convenzioni possono essere stipulate con tutti i datori di lavoro, anche non soggetti ad obbligo. Le Convenzioni con i datori di lavoro finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità, di cui all'art. 11 della Legge n. 68/1999, sono stipulate da parte delle Province, individuate dalla legislazione nazionale e regionale quali servizi competenti per il collocamento mirato.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare nonché delle verifiche condotte sulla complessiva conduzione della convenzione stessa e sull'efficacia degli inserimenti e degli interventi di supporto previsti. Tra le modalità rientrano:

- l'assunzione con richiesta nominativa anche per la quota riservata dalla Legge alla assunzione numerica;
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento finalizzati all'assunzione.

Rientrano, inoltre, attraverso negoziazione fra le parti sociali:

- l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato;
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo;
- le deroghe ai limiti di età e durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, secondo le previsioni dell'art. 11, c. 6, Legge n. 68/1999.

Tali strumenti sono orientati ed applicati con particolare attenzione nei confronti degli invalidi psichici. Al fine di consentire un'efficace diffusione di questo strumento cardine del collocamento mirato, le Province realizzano convenzioni e programmi di inserimento mirato sulla base dei seguenti criteri:

- finalizzazione delle convenzioni alla progressiva e integrale copertura della quota d'obbligo;
- copertura della quota d'obbligo oggetto di convenzione attraverso inserimenti professionali ed assunzioni equamente ripartiti nel corso del periodo cui la convenzione si riferisce;
- indicazione da parte del datore di lavoro:
 - del numero di assunzioni di persone con disabilità effettuate e da effettuare;
 - del numero di inserimenti per cui si avanza la proposta di convenzione;
 - della modalità di adempimento all'obbligo per la quota non interessata da convenzione;
 - dei tempi di realizzazione degli inserimenti e delle assunzioni;
 - dell'intenzione di avvalersi della facoltà di assunzioni mediante chiamata nominativa, anche a prescindere dalle entità per esse previste dall'art. 7 della L. 68/1999, art 20, comma 3 Legge Regionale 17/2005.
- possibilità di integrazione delle convenzioni mediante programmi di inserimento individuali, consensualmente definiti fra le parti contraenti, i quali, ove conformi alle previsioni dell'art. 6 del Decreto Ministeriale n. 91/2000, potranno contenere la richiesta di accesso agli incentivi di cui all'art. 13 della Legge n. 68/99.

- indicazione degli impegni della Provincia, in particolare per quanto attiene:
 - la sospensione di avviamenti d'ufficio per il periodo di vigenza e per le unità della convenzione, a fronte del regolare svolgimento del piano di assunzioni; tale sospensione non interviene per gli avviamenti numerici eventualmente oggetto della convenzione;
 - eventuali azioni di supporto;
- indicazione della possibilità di interrompere l'applicazione della convenzione a fronte di gravi irregolarità da parte dei soggetti contraenti rispetto ai termini della convenzione stessa o ai relativi programmi di inserimento.

Relativamente alle unità inserite nelle proposte di convenzione, fino all'esito dell'istruttoria relativa alla stipula di queste ultime, non vengono effettuati avviamenti.

La durata delle convenzioni è di norma compresa fra mesi 24 e 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione all'entità ed alla natura della riduzione delle capacità lavorative della persona con disabilità, al numero degli inserimenti complessivi programmati, ai profili organizzativi presentati dai datori di lavoro soggetti ad obbligo, al numero dei dipendenti impiegati ed alle caratteristiche della produzione. Resta ferma la possibilità per le parti contraenti di prevedere durate diverse, a fronte del riscontro di specifiche esigenze, opportunità o difficoltà da precisare all'interno del programma di inserimento, nel rispetto delle procedure di concertazione stabilite dalle Province in applicazione della legislazione nazionale e regionale.

Le convenzioni, qualora non intervengano sull'intera quota di assunzioni da effettuare, rilevano, ai fini della corresponsione agli obblighi previsti dalla Legge 68/1999, esclusivamente per il numero di unità cui fanno riferimento.

Il rinnovo di una convenzione già sottoscritta o la stipula di una nuova convenzione è subordinato alla valutazione dell'andamento delle precedenti con particolare riguardo agli esiti occupazionali.

I termini della convenzione potranno essere modificati, laddove mutino significativamente le condizioni che vi hanno dato origine ovvero la normativa di riferimento.

I programmi di inserimento definiti ai sensi delle convenzioni potranno prevedere le attività di supporto alla selezione del personale da inserire ed assumere, nonché azioni di politica attiva del lavoro realizzabili a fronte dei programmi di inserimento.

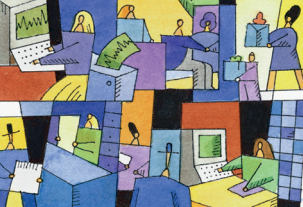
4.4.2 Le convenzioni ai sensi dell'art. 12 Legge n. 68/1999

L'articolo 12 della Legge n. 68/1999 è stato riscritto dalla riforma del Welfare approvata con la Legge n. 247/2007 e prevede la possibilità per gli uffici competenti (ovvero Servizi Provinciali per l'impiego) di stipulare Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative con: datori di lavoro privati anche non soggetti alle norme in materia di collocamento obbligatorio, le cooperative sociali, le imprese sociali, i disabili liberi professionisti (anche se operanti con ditta individuale). Tali convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto (salvo diversa valutazione del comitato tecnico) e non possono riguardare più di un lavoratore disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti; se invece il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti, non possono riguardare più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi di legge.

Le medesime sono finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La convenzione è subordinata alla sussistenza di alcuni requisiti:

- la contestuale assunzione a tempo indeterminato della persona con disabilità, da parte del datore di lavoro;
- la computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione;
- l'impiego del disabile presso i soggetti ospitanti con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione (che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti);



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

- l'indicazione nella convenzione di specifici elementi, fra cui la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

Le convenzioni devono indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento; prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile; prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa.

4.4.3 Le convenzioni "Trilaterali"

Le convenzioni trilaterali sono accordi tra il datore di lavoro, il Centro per l'impiego e il disabile ed hanno come oggetto un programma personalizzato di inserimento nell'attività lavorativa.

4.4.3a Le convenzioni ai sensi dell'art. 12-bis Legge n. 68/1999

L'articolo 12-bis della Legge n. 68/1999, inserito dalla Legge n. 247/2007, prevede la possibilità, per gli uffici competenti, di stipulare convenzioni di inserimento lavorativo con i datori di lavoro soggetti agli obblighi della Legge n. 68/1999 (soggetti conferenti) e i seguenti soggetti (soggetti destinatari): cooperative sociali sia di tipo A) che di tipo B) e loro consorzi, imprese sociali di cui al Decreto Legislativo n. 155/2006, datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione del disabile.

Tali convenzioni sono finalizzate all'assunzione di persone con disabilità, da parte di quest'ultimi soggetti ai quali i soggetti obbligati si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La differenza fra le convenzioni di cui all'articolo 12 e quelle dell'articolo 12-bis riguarda il fatto che queste ultime non debbono avere finalità formative e infatti sono rivolte all'inserimento di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Pertanto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 12 bis i datori di lavoro sopperiscono all'obbligo anziché mediante l'assunzione alle proprie dipendenze del lavoratore, mediante l'affidamento di commesse ai soggetti citati.

I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- l'individuazione delle persone con disabilità da inserire con tale tipologia di convenzione effettuata dagli uffici competenti e la definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- la durata non inferiore a 3 anni;
- la determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo.

È consentito il conferimento di più commesse di lavoro. Il conferimento della commessa di lavoro è contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

I soggetti ospitanti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali;
- essere in regola con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto Legislativo 626/1994 e successive modificazioni);
- essere dotati di locali idonei;
- non avere proceduto, nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo della persona con disabilità, a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato.

nato mediante chiamata nominativa e, in tal caso, il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempienza.

Le modalità e i criteri di attuazione delle convenzioni di inserimento lavorativo saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sentita la Conferenza unificata.

4.4.3b Le convenzioni art. 22 Legge Regionale n. 17/2005

L'art. 22 della Legge Regionale n. 17/2005 regola la particolare forma d'inserimento lavorativo prevista dall'art. 14¹ del Decreto Legislativo 276/2003 prevedendo la stipula di convenzioni tipo finalizzate ai programmi di inserimento nelle cooperative sociali di persone con disabilità grave, che riscontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro.

L'art. 22 della Legge Regionale, definisce, rispetto all'articolo 14 del Decreto Legislativo 276/2003, una modalità differente e più selettiva per il computo delle persone disabili inserite in cooperative sociali a seguito di commesse con imprese soggette agli obblighi della Legge n. 68/1999.

Le Convenzioni di inserimento lavorativo in Cooperative sociali ex art. 22 Legge Regionale, sono accordi stipulati tra Amministrazione Provinciale, Imprese e Cooperative Sociali di tipo B e Consorzi attraverso i quali le Imprese affidano commesse di lavoro alle Cooperative/Consorzi e questi ultimi assumono lavoratori disabili in base al valore della commessa.

In questo caso i lavoratori disabili assunti dalla cooperativa possono essere computati dall'impresa ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione previsti dalla Legge n. 68/1999.

La copertura della quota d'obbligo attraverso questa modalità non può superare il 30% della quota di riserva, con l'arrotondamento all'unità superiore, ferma restando l'ottemperanza agli obblighi della Legge n. 68/1999 per la parte rimanente.

Gli inserimenti devono avvenire nel rispetto dei criteri stabili nella Convenzione Quadro stipulata dalla Provincia, con le Associazioni provinciali di rappresentanza dei datori di lavoro, le Organizzazioni sindacali provinciali, le Associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali, le Associazioni di rappresentanza dei disabili e il Consorzio delle cooperative sociali e riservare questa opportunità alle sole persone con disabilità grave.

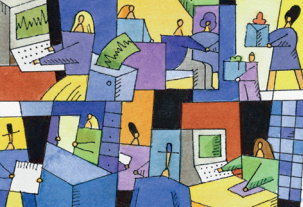
Il valore della commessa deve essere commisurato ai costi del lavoro dell'Impresa committente, secondo il CCNL di riferimento, maggiorati di una percentuale pari almeno al 20%, a fronte degli oneri relativi alle misure di accompagnamento.

L'opzione compiuta dalla Regione Emilia-Romagna è diretta a creare, attraverso la triangolazione tra impresa committente, cooperativa sociale che assume il lavoratore disabile e servizio provinciale per il lavoro, occasioni di occupazione "aggiuntive" rispetto a quelle realizzate con gli strumenti ordinari del collocamento mirato.

La Regione con la Deliberazione n. 385, del 02/04/2012, ha chiarito che in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, già instaurato tra cooperativa sociale di tipo B e persona disabile, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato – ove sia vigente la convenzione con la Provincia ed ove permanga una commessa del datore di lavoro obbligato nei confronti della cooperativa – resti fermo il computo della persona disabile, ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla Legge n. 68/1999.

In tal caso la cooperativa sociale di tipo B può altresì accedere alle risorse derivanti dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

1. In seguito all'abrogazione del presente articolo disposta dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, il Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, ha disposto con l'art. 39, comma 11 che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto trovano applicazione gli articoli 14, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni".



4.5 L'esonero dall'assunzione, in attesa della piena attuazione del comma 27, art. 4, della Legge n. 92/2012

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili della Regione in cui è situata la sede per la quale si chiede l'esonero un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Con Decreto Ministeriale del 21 dicembre 2007 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha adeguato il contributo per l'esonero parziale dall'assunzione di persone con disabilità. I nuovi importi passano da 12,92 a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun esonero. I procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione, sono regolati dal DM 357/2000 e, per l'Emilia-Romagna, da specifici orientamenti applicativi. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di persone presentano al servizio provinciale competente la domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione.

La domanda deve essere presentata al servizio del territorio in cui ha sede l'impresa. Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

Nella domanda devono essere indicati, accanto agli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta, descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale disabile. La domanda deve descrivere analiticamente posizioni organizzative e mansioni rispetto a cui l'esonero stesso dovrebbe operare. La domanda deve inoltre contenere informazioni circa la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni e sul carattere di stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

La domanda deve essere adeguatamente motivata in ordine alle speciali condizioni di attività che possono consentire l'esonero.

Infatti, ai fini della concessione al datore di lavoro richiedente l'autorizzazione all'esonero parziale, occorrerà verificare la sussistenza di speciali condizioni di attività, accertando la presenza, in tali attività, di almeno una delle seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

In presenza di almeno una di queste caratteristiche - ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto - il servizio provinciale può autorizzare l'esonero parziale, fino alla misura percentuale massima del 60 per cento della quota di riserva.

Tale percentuale può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

L'esonero è possibile solo se si occupano più di 35 unità.

L'autorizzazione all'esonero parziale è concessa per un periodo di tempo determinato (di norma, in Emilia-Romagna, non superiore ai 36 mesi, in analogia con la durata delle convenzioni).

Qualora la domanda di esonero parziale interessi più unità produttive dislocate in diverse province, il servizio competente a ricevere la domanda di esonero, (vale a dire quello in cui è ubicata la sede legale del datore di lavoro) invia la richiesta, entro 15 giorni dal ricevimento, ai servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa.

Fino all'adozione del provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale, il servizio autorizza la sospensione parziale degli obblighi occupazionali nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella massima del sessanta per cento.

Il servizio, ai fini istruttori, può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ed anche, ove sia richiesto dalla specifica natura delle attività, alle strutture del Servizio sanitario nazionale, un apposito rapporto dal quale risultino le caratteristiche dell'attività svolta e la sussistenza delle speciali condizioni dell'attività stessa. Tale rapporto deve pervenire al servizio entro 60 giorni dalla richiesta, trascorsi i quali il servizio provvede, anche in mancanza di questo, all'emanazione del provvedimento.

Il servizio emana il provvedimento che deve essere esaurientemente motivato, nel termine massimo 120 giorni dalla data di ricevimento della domanda, salvo che il servizio stesso non comunichi al datore di lavoro richiedente la necessità di prorogare tale termine per non più di 30 giorni, per il compimento di ulteriori atti istruttori. Il provvedimento viene comunicato agli interessati a cura del servizio stesso e, nell'ipotesi di cui al comma 1, è trasmesso anche al servizio che ha ricevuto la domanda.

In attesa dell'emanazione del provvedimento di decisione in ordine alla domanda di esonero parziale, i datori di lavoro possono richiedere ai servizi provinciali il rilascio della certificazione di ottemperanza prevista dall'articolo 17 della Legge 68/1999, da cui risulti la presentazione della domanda nonché il versamento del contributo di cui all'articolo 2, comma 2.

Nel concedere l'autorizzazione, i servizi provinciali, in Emilia-Romagna, si attengono ai criteri di seguito precisati.

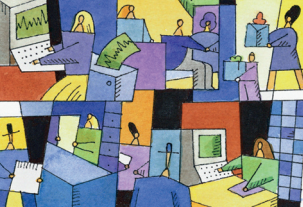
L'esonero può giungere fino al 60%, elevabile all'80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza, in presenza del requisito di "pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. b), Decreto Ministeriale n. 257/2000.

L'esonero può giungere fino al 50%, in presenza del requisito di "faticosità della prestazione lavorativa richiesta", di cui all'art. 3, co. 1, lett. a), Decreto Ministeriale n. 257/2000. La "faticosità della prestazione" rilevante si connette alle modalità di organizzazione del lavoro ovvero a caratteristiche della singola mansione, con particolare riferimento a necessità di effettuare spostamenti (mobilità), sostenere sforzi fisici, infine sottoporsi a stress e tensioni mentali.

L'esonero può infine giungere fino al 40%, in connessione al requisito di "particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. c), Decreto Ministeriale n. 257/2000. Quest'ultimo costituisce criterio ulteriore e distinto, rispetto a quelli individuati alle lettere a) e b) del medesimo co. 1; per lo più emergente solo una volta effettuata la valutazione, da parte del servizio, delle caratteristiche dell'offerta di lavoro disabile. Soprattutto - anche se non esclusivamente - in relazione a quest'ultimo criterio, assumono pertanto rilievo i profili di valutazione della "assenza di mansioni compatibili" nonché di "difficoltà di effettuare l'inserimento mirato", precisati all'art. 3, co. 2, Decreto Ministeriale n. 257/2000. Ove l'azienda faccia emergere l'esistenza di più requisiti, tra quelli indicati, può ottenere una percentuale di esonero cumulata, fino ai massimi previsti.

La durata massima dell'esonero è di norma fino a 36 mesi. Si applicano le disposizioni della delibera di Giunta regionale n. 1872 del 31 ottobre 2000, in materia di durata delle "convenzioni di inserimento lavorativo di cui all'art. 11 della Legge n. 68/1999". Modificazioni di organico, tali da incidere sulla quota d'obbligo, ovvero di attività devono essere comunicate contestualmente alla presentazione del prospetto informativo; ove queste modificazioni introducano significative novità sui termini di concessione dell'esonero, occorre informarne prontamente il servizio.

In presenza di richiesta di rinnovo dell'esonero parziale, il datore di lavoro deve indicare solamente gli elementi innovativi, rispetto a quanto originariamente presentato, ovvero dichiarare che nulla è mutato: in questa eventualità, rinviando, quanto ad altri profili, alla istanza originariamente presentata.



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

Laddove il datore di lavoro richieda al servizio pubblico la certificazione, ai sensi dell'art. 17, Legge n. 68/1999 - ed in presenza di richiesta di autorizzazione all'esonero contestualmente presentata ovvero non ancora concessa - l'esonero è concesso per cinque mesi. Allo scadere dei cinque mesi, ove l'esonero sia stato autorizzato, quest'ultimo è rinnovabile fino a giungere ai minimi e massimi, ordinariamente previsti, dietro dichiarazione del datore che nulla è mutato rispetto alla prima istanza già formulata.

Ai sensi dell'art. 2, co. 4, Decreto Ministeriale n. 257/2000, il datore deve, nel caso indicato, versare contestualmente alla richiesta di certificazione la somma corrispondente alla percentuale di esonero richiesta, per la durata di cinque mesi; ove invece il datore richiedente la certificazione già goda di esonero, dovrà versare contestualmente alla richiesta stessa la somma residua.

A seguito del rilascio dell'autorizzazione all'esonero parziale, o dell'atto di rigetto dell'istanza, o a fronte della certificazione di ottemperanza di cui all'art. 17 della Legge n. 68/1999, i datori di lavoro, versano al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, istituito ai sensi dell'art. 14 della Legge n. 68/1999, della regione in cui è situata la sede per la quale si chiede l'esonero, un contributo per ciascun soggetto disabile non assunto, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore con disabilità non occupato. L'obbligo di pagamento del contributo per le unità corrispondenti alla percentuale di esonero richiesta (euro 30,64 per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore con disabilità per il quale sussiste l'esonero), decorre dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale.

Nel caso di mancato o inesatto versamento del contributo, il servizio provvede, assegnando un congruo termine, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il servizio trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede all'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 5, della Legge n. 68/1999.

Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 5, art. 5, della Legge n. 68/1999, al versamento del contributo secondo le modalità stabilite ai sensi del comma 3, art. 5, della medesima Legge, il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda può essere inoltrata non prima che siano trascorsi 12 mesi dalla precedente autorizzazione.

Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione, e la richiesta di assunzione deve essere presentata, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della Legge n. 68/1999, entro sessanta giorni dalla notifica del provvedimento che respinge la domanda; tuttavia la richiesta di assunzione è presentata immediatamente, qualora, precedentemente alla domanda di esonero, sia stata accertata l'inadempienza del datore di lavoro in ordine al rispetto delle quote di riserva e applicata la sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della Legge n. 68/1999.

In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua.

Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

Sono le Regioni a determinare i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 della Legge n. 68/1999, dei contributi esonerativi.

Per quanto attiene l'Emilia-Romagna sono stati stabiliti questi criteri e modalità:

- I datori di lavoro che abbiano richiesto l'autorizzazione agli esoneri versano i contributi

esonerativi di cui all'art. 5, c. 3 della L. 68/1999, pari ad € 30,64 per ciascuna unità esonerata e per ogni giorno lavorativo, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili mediante bonifico intestato a Tesoreria della Regione Emilia-Romagna, indicando la causale "Contributo esonerativo di cui alla L. 68/1999" e secondo le scadenze seguenti:

- entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istruttoria per la richiesta di esonero, allorché la relativa autorizzazione non sia stata concessa;
- entro il 31 di marzo successivo per ogni anno su cui agisce l'esonero, allorché l'autorizzazione sia stata concessa.

Al fine della definizione delle quote da versare si considerano come giorni lavorativi tutti i giorni feriali dal lunedì al venerdì compresi, escludendo, quindi, le feste nazionali, le giornate di sabato e domenica nonché la festività patronale.

Le Province, all'atto della comunicazione dell'esito dell'istruttoria indicano al datore di lavoro richiedente ed al competente servizio regionale il numero delle unità ed i giorni da conteggiare ai fine del versamento.

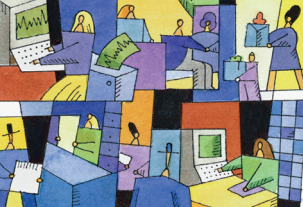
I versamenti che non corrispondano alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari:

- al 5% su base annua se la regolarizzazione avviene entro 30 giorni dai termini fissati,
- al 24% su base annua se la regolarizzazione avviene oltre 30 giorni dai termini fissati.

Il mancato pagamento delle somme di cui al punto precedente comporta l'avviamento di un'attività di verifica ad opera della Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, per ai datori di lavoro inadempienti, sulla base di opportune forme di raccordo fra la Regione e la Direzione Regionale del Lavoro.

La comunicazione al datore di lavoro interessato (e, contestualmente, alla Regione) dell'importo da versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili è effettuata dalla Provincia, secondo le seguenti modalità:

- allorché il versamento sia dovuto per la certificazione di ottemperanza di cui alla L. 68/99, art. 17, l'importo del contributo deve essere versato al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili entro la data di rilascio della certificazione; la Provincia comunica detto importo, dandone contestuale notizia alla Regione (Servizio Lavoro), individuando il numero di unità di personale ed il numero di giorni per il quale il pagamento è dovuto; in questo caso si stabilisce che:
 - il giorno dal quale deve partire il pagamento del contributo corrisponde alla data di presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia);
 - il pagamento è dovuto fino alla data di conclusione della validità della certificazione concessa (sei mesi), salvo diverse determinazioni delle Province;
 - il numero di unità per il quale si effettua il pagamento è individuato dalla Provincia sulla base della percentuale richiesta (avendo a riferimento l'ultimo prospetto consegnato) nel caso di esoneri ancora non concessi, o sulla base della percentuale concessa (avendo a riferimento i prospetti consegnati) nel caso di esoneri concessi;
 - nel corso dello stesso anno sono possibili più versamenti a fronte del rilascio di certificazione; in questo caso il termine di cui al punto 1.1. è quello successivo alla scadenza della precedente certificazione.
- Allorché la richiesta di esonero sia rigettata, l'importo del contributo deve essere versato al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili entro 30 giorni dalla comunicazione del rifiuto; la Provincia comunica al datore di lavoro detto importo, dandone contestuale notizia alla Regione (Servizio Lavoro), individuando il numero di unità di personale ed il numero di giorni per il quale il pagamento è dovuto, in questo caso si stabilisce che:
 - il giorno dal quale deve partire il pagamento del contributo corrisponde alla data di presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia), qualora non ricorrano le condizioni di cui al precedente punto 1.4.;



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

- il pagamento è dovuto fino alla data del provvedimento di rigetto;
- il numero di unità per il quale si effettua il pagamento è individuato dalla Provincia sulla base della percentuale richiesta (avendo a riferimento i prospetti consegnati).
- Allorché la richiesta di esonero sia accolta, l'importo del contributo, fermo restando l'obbligo di pagamento contestuale al rilascio della certificazione di ottemperanza (vedi precedente punto 2.), deve essere versato al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili entro il 31 marzo successivo per ogni anno interessato dal provvedimento di esonero; la Provincia comunica al datore di lavoro detto importo, dandone contestuale notizia alla Regione (Servizio Lavoro), individuando il numero di unità di personale ed il numero di giorni per il quale il pagamento è dovuto; in questo caso si stabilisce che:
 - il giorno dal quale deve partire il pagamento del contributo corrisponde alla data di presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia), qualora non ricorrano le condizioni di cui al precedente punto 1.4.;
 - il pagamento è dovuto fino al 31 Dicembre dell'anno corrente;
 - il numero di unità per il quale si effettua il pagamento è individuato dalla Provincia sulla base della percentuale concessa (avendo a riferimento i prospetti consegnati, quindi l'organico effettivo in forza all'Azienda in corso d'anno);
 - nel caso di esoneri poliennali questa comunicazione andrà ripetuta per ogni anno interessato;
 - la comunicazione della concessione, indirizzata al datore di lavoro, individua la percentuale di riferimento, la data di avvio e la data di conclusione dell'esonero.

4.5.1 Innovazioni legislative in materia di esoneri introdotte della Legge n. 92/2012

Al fine di contrastare gli abusi in materia di esonero, la riforma introdotta con Legge n. 92/2012, delega il Ministro del Lavoro a stabilire nuovi «criteri e modalità per la concessione» degli esoneri con la previsione di disposizioni «volte al potenziamento delle attività di controllo». La nuova delega opera previa acquisizione di un parere da parte della Conferenza Stato-Regioni (obbligatorio ma non vincolante), attraverso un decreto del Ministro del lavoro. Nel provvedimento dovranno essere rideterminati i procedimenti esonerativi; i criteri e le modalità di concessione; infine il potenziamento dei controlli attraverso gli organi di vigilanza periferica del Dicastero.

4.6 Sospensioni temporanee e compensazioni infraregionali

La sospensione degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili è prevista dall'art. 3 - comma 5 della Legge n. 68/1999 ed è concessa dai servizi competenti qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale e più precisamente:

- cassa integrazione guadagni straordinaria per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale (art. 1 della Legge n. 223/1991);
- cassa integrazione guadagni straordinaria durante le procedure concorsuali: fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria (art. 3 della Legge n. 223/1991);
- contratti di solidarietà difensivi che comportano una riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare la riduzione di personale (art. 1 del Decreto Legge n. 726/84 convertito con modificazioni nella Legge n. 863/1984);
- apertura delle procedure di mobilità e di licenziamento collettivo (art. 4 e 24 della Legge n. 223/1991);
- assunzione da parte dell'impresa di lavoratori che percepiscono indennità di sostegno al reddito quali Cassa Integrazione, o altra indennità legata allo stato di disoccupazione. Questa nuova causa di sospensione degli obblighi di assunzione non è stata introdotta da una modifica alla Legge n. 68/1999 ma da una semplice circolare ministeriale (Circolare Ministero del Lavoro n. 2/2010). Si rileva che la recente nota del Ministero del Lavoro

prot. 0003615 del 13 marzo 2012, emanata a seguito delle modificazioni introdotte alla comunicazione di sospensione degli obblighi dal Decreto Legge n. 5/2012 richiama i casi di sospensione e conferma che si riferiscono a: Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, Fondo di Solidarietà per le aziende di credito; contratti di solidarietà, procedura di mobilità senza alcun riferimento alla fattispecie introdotta dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010.

La sospensione opera per:

- la durata degli interventi stessi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale in caso di CIGS e contratti di solidarietà;
- la durata della relativa procedura e su tutto il territorio nazionale in caso di mobilità. La sentenza della Corte di Cassazione (Cass. civ., sez. lav., 16 maggio 2011, n. 10731) conferma che in caso di mobilità non sussiste alcun limite territoriale, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale nella Legge n. 68/1999. Il Ministero del Lavoro con circolare n. 2/2010 e nota prot. 0003615 del 13 marzo 2012 ribadisce che la procedura di mobilità sospende gli obblighi a livello nazionale in quanto non viene precisata la limitazione all'ambito provinciale a differenza di quanto previsto per le altre ipotesi di ricorso agli ammortizzatori sociali;
- il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione da parte della stessa azienda qualora la procedura di mobilità termini con almeno 5 licenziamenti (art. 3 - comma 5 della Legge n. 68/1999). Questo periodo è attualmente ridotto da dodici a sei mesi dall'ultimo dei licenziamenti effettuati a conclusione della procedura di mobilità (art. 6 - comma 4 del Decreto Legislativo n. 297/2002);
- per tutto il tempo per il quale il lavoratore percepisce indennità di sostegno al reddito e nel singolo ambito provinciale in caso di assunzione da parte dell'impresa di lavoratori che percepiscono indennità di sostegno al reddito.

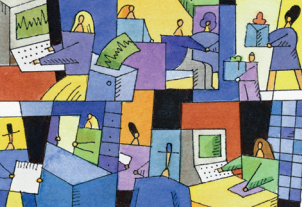
La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi competenti.

Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere.

In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa a uno dei trattamenti menzionati, il datore di lavoro interessato presenta domanda ai servizi competenti ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

La sospensione degli obblighi di assunzione è estesa alle aziende di credito che fanno ricorso al Fondo di solidarietà del settore previsto dall'art. 2, comma 28, della Legge n. 662/1996, e dal Decreto Ministeriale 28 aprile 2000, n. 157. Il Ministero del Lavoro rispondendo all'Associazione Bancaria Italiana con gli interpelli n. 38 del 12 settembre 2008 e n. 44 del 15 aprile 2009, chiarisce che, anche in assenza di esplicite previsioni normative per il settore creditizio, è possibile ritenere che la situazione delle imprese che ricorrono all'intervento del Fondo di solidarietà per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, presenta per analogia tutti i requisiti previsti dall'intervento straordinario di integrazione salariale che sospende l'applicazione della normativa sull'avviamento dei disabili. Pertanto, anche queste aziende hanno diritto alla sospensione degli obblighi occupazionali nei limiti di quanto previsto dall'art. 3 della Legge n. 68/1999.

L'istituto della Cassa Integrazione Guadagno Ordinaria, in deroga o meno, non comporta la sospensione degli obblighi occupazionali. Comunque la circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010, in considerazione del fatto che anche le aziende in CIGO non sono nelle condizioni di adempiere all'obbligo di assunzione di cui alla Legge n. 68/1999 a causa della crisi economica nazionale, rimette ai servizi provinciali competenti l'opportunità di individuare strumenti



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione ed auspica un raccordo a livello territoriale tra l'organo ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro ed il servizio provinciale competente prima della irrogazione delle sanzioni relative alla mancata assunzione obbligatoria da parte delle aziende che hanno fatto ricorso alla CIGO.

La sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999.

L'attuale formulazione dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, a seguito dell'emanazione della Legge n.35/2012, in vigore dal 7 aprile 2012 è la seguente:

“Art. 4. Sospensione degli obblighi

1. Ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della citata Legge n. 68/1999, il datore di lavoro privato presenta apposita comunicazione (al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa²) corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di cui al citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione. (In caso di unità produttive ubicate in più province, l'ufficio del collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica e provvede d'ufficio alla comunicazione dovuta ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa procedente)³.
2. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della Legge n. 68/1999, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa. Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro di cui al comma 1 presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della citata Legge n. 68/1999.
3. In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della Legge n. 68/1999, il datore di lavoro interessato presenta domanda (al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa)⁴ ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.
4. La sospensione degli obblighi occupazionali riconosciuta ai sensi del presente articolo può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge n. 68/1999”.

4.6.1 La compensazione fra unità produttive a seguito dell'entrata in vigore della Legge 14 settembre 2011, n. 148

La compensazione territoriale consente ai datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive – fermo restando il rispetto degli obblighi occupazionali a livello nazionale - di effettuare direttamente senza preventiva autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o del competente Servizio Provinciale, la compensazione territoriale.

I datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici interessati possono quindi compensare in via automatica le eccedenze di aventi diritto al collocamento mirato assunti in determinate unità produttive con le carenze di lavoratori appartenenti alle categorie protette presenti nelle altre unità produttive.

2. Aggiornamento normativo

3. Aggiornamento normativo

4. Aggiornamento normativo

Analoga possibilità di compensazione è estesa alle imprese che fanno parte dello stesso “gruppo”, ai sensi dell’art. 31 del D. L.vo 10 settembre 2003, n. 276, cioè alle società controllate o collegate.

In entrambi i casi la compensazione opera sulla base della sola dichiarazione del datore di lavoro, tramite l’invio online del prospetto informativo nei termini previsti.

L’automaticità della compensazione territoriale non riguarda i datori di lavori pubblici, che possono essere autorizzati, su motivata richiesta e secondo le modalità che saranno individuate in un’apposita direttiva dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ad assumere in un’unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

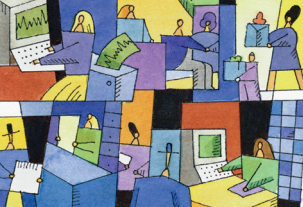
L’art. 9 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, “Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo”, convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148 (in G.U. 16/09/2011, n. 216), testualmente recita:

“1. All’articolo 5 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 8 e’ sostituito dal seguente: «8. Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell’articolo 31 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d’obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia»;

b) dopo il comma 8 sono inseriti i seguenti commi:

- «8-bis. I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all’articolo 31 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all’articolo 9, comma 6, dal quale risulta l’adempimento dell’obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo»;
- «8-ter. I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione»;
- «8-quater. Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8-bis e 8-ter”.



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 5

La certificazione d'ottemperanza all'obbligo

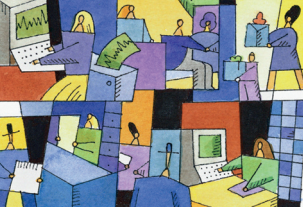
Il testo originario della Legge 68/1999 all'art. 17, prevedeva che "Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione."

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 3, del 16.1.2003 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 10/2003 del 28 marzo 2003 ha abolito l'obbligo di presentazione della certificazione prevista dall'art. 17 della Legge 68/99 sostituendola con una dichiarazione del legale rappresentante della ditta che attesti l'ottemperanza agli obblighi. Sarà cura dell'Amministrazione ricevente predisporre gli eventuali accertamenti presso l'ufficio categorie protette competente.

Successivamente l'art. 40 comma 5 del Decreto Legge 25 giugno 2008 convertito in Legge n. 133/2008 sopprime definitivamente in modo espresso il rilascio della certificazione da parte degli Uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza agli adempimenti sul collocamento obbligatorio modificando il testo dell'art. 17 della Legge 68/99 con l'abrogazione della parte che prevedeva l'obbligo di presentare preventivamente la certificazione di ottemperanza, lasciando unicamente in vigore la semplice autocertificazione che attesti l'ottemperanza o la non assoggettabilità agli obblighi di assunzione.

Nel 2011 l'art.4 del decreto Legge n. 70 del 2011 (cosiddetto Decreto Sviluppo) introduce una modifica all'art. 38 - lettera l del codice degli appalti in cui sparisce qualsiasi obbligo di certificazione e/o autocertificazione e dove si prevede semplicemente l'esclusione dalle gare di appalto delle imprese "che non sono in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68". In sostanza, alla certificazione si sostituisce una generica, e per questo meno efficace in quanto non verificabile ex ante, causa di esclusione.

Successivamente, tale modifica è stata soppressa dalla Legge di conversione n. 106/2011. Oggi le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare una autocertificazione del legale rappresentante, che attesti l'ottemperanza o la non assoggettabilità agli obblighi di assunzione.



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 6

Le agevolazioni all'assunzione**6. Le agevolazioni finanziate dal Fondo nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità**

L'art 13 della Legge n. 68/1999 prevede che i datori di lavoro privati possono accedere a forme di agevolazione per l'assunzioni di persone con disabilità. Agevolazioni erogate sotto forma di contributi derivanti dalle quote assegnate alle singole Regioni dal Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

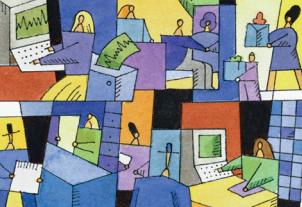
Per le assunzioni effettuate antecedentemente al 31 dicembre 2007 erano previste dall'art 13 della Legge n. 68/1999 delle agevolazione contributive, mentre per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2008, a seguito della modifica dell'art. 13 ad opera dell'art. 1, comma 37 della L. n. 247/2007 di attuazione del protocollo sul welfare, sono previste contributi all'assunzione calcolati in misura percentuale sul costo del lavoro.

Le condizioni e l'entità dei contributi sono le seguenti:

- contributi alle assunzioni nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che:
 - sia assunto attraverso le convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
 - abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%
 oppure:
 - minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni)
 oppure:
 - sia affetto da handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità
- contributi alle assunzioni nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che:
 - sia assunto attraverso le convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
 - abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79%
 oppure
 - sia affetto da minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate
- rimborso forfettario parziale delle spese per:
 - l'adeguamento del posto di lavoro, nel caso di assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;
 - la rimozione di barriere architettoniche;
 - l'introduzione di tecnologie di telelavoro.

Per essere ammesse ai contributi, le assunzioni a tempo indeterminato devono essere realizzate nell'anno antecedente l'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili tra le regioni.

In ogni caso, l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore. Tutti questi incentivi sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della Legge n. 68/1999, hanno assunto a tempo indeterminato lavoratori disabili con le predette modalità. Il suddetto regime di agevolazioni contributive è cumulabile con altri regimi di aiuto, concessi a diverso titolo per l'incentivazione alla creazione di nuova occupazione, fino al limite del 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro (confermato dal Messaggio Inps n. 151 del 17 dicembre 2003).



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

Caratteristiche delle agevolazioni

Lavoratori interessati	Caratteristiche delle agevolazioni
- Lavoratori con invalidità superiore al 79% - Lavoratori con minorazioni ascritte dalla 1^a alla 3^a categoria delle tabelle del Testo unico in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/78 e successive modifiche) - Lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dal grado di invalidità	L'art. 1, comma 37 della L. n. 247/2007 ha eliminato la fiscalizzazione totale per un massimo di 8 anni dei contributi assistenziali e previdenziali, e introdotto un contributo all'assunzione calcolato in misura percentuale sul costo del lavoro nella misura non superiore al 60% del costo salariale.
- Lavoratori con invalidità compresa fra il 67% e il 79% - Lavoratori con minorazioni ascritte dalla 4^a alla 6^a categoria del T.U. in materia di pensioni di guerra	L'art. 1, comma 37 della L. n. 247/2007 ha eliminato la fiscalizzazione totale per un massimo di 5 anni dei contributi assistenziali e previdenziali, e introdotto un contributo all'assunzione calcolato in misura percentuale sul costo del lavoro nella misura non superiore al 25% del costo salariale.
Lavoratori con invalidità superiore al 50%	Rimborso forfettario parziale delle spese per: - trasformazione posto di lavoro; - apprestamento tecnologie di telelavoro; - rimozione barriere architettoniche.

6.1 Copertura finanziaria del Fondo nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità

Con diverse previsioni di Legge il FND passo dai 31 milioni di euro del 2006 a 37 milioni di euro nel 2007, a 42 milioni di euro nel 2008.

Nell'esercizio finanziario 2011, la Legge di stabilità n. 220/2010 e il successivo decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 21/12/2010 hanno stanziato per detto fondo 11,7 milioni di euro, ulteriormente ridotti a poco più di 2 milioni con il DPCM del 28/01/2011, che ha fatto propria la decisione della Conferenza Stato-Regioni del 18/12/2010. Alle Regioni a statuto ordinario nel 2011 sono stati ridotti i trasferimenti statali di 4 miliardi di euro e nei tagli effettuati è rientrato anche il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Per l'esercizio 2011 non vi è quindi stato alcun trasferimento di risorse dal Ministero a valere sul fondo destinato a finanziare le agevolazioni per le assunzioni di disabili avvenute nel 2010, pur non essendo stato ancora modificato il decreto interministeriale del 04/02/2010 che disciplina le modalità e i criteri di ripartizione del fondo stesso tra le Regioni.

Di recente la Legge di conversione del c.d. decreto lavoro (Decreto Legge n. 76/2013 conv. da L. n. 99/2013) ha incrementato la dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui al comma 4 dell'articolo 13 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, di 10 milioni di euro per l'anno 2013 e di 20 milioni di euro per l'anno 2014.

6.2 Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della Legge 12 marzo 1999, n.68, art. 19 della Legge Regionale n. 17/2005

Il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (art. 19, l.r. n. 17/2005) nella Regione Emilia-Romagna è finalizzato alla piena e migliore attuazione del collocamento mirato, all'obiettivo dell'integrazione lavorativa delle stesse presso i datori di lavoro e alla facilitazione delle condizioni specifiche dirette ad assicurare il diritto al lavoro, il sostegno e l'accompagnamento al lavoro.

Al Fondo affluiscono gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla Legge n. 68/1999, dai contributi esonerativi, nonché dai contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga:

- contributi agli enti indicati nella Legge n. 68/1999, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
- contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);
- ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

Il Fondo viene ripartito, sulla base di un piano di riparto triennale, annualmente alle Province, che ne programmano l'impiego delle risorse previa concertazione con i comportamenti organismi locali, a sostegno della progettualità locale in modo integrato con politiche di rete tali da favorire l'integrazione e collaborazione tra i servizi provinciali competenti.

6.2.1 Copertura finanziaria del FRD

Triennio 2008-2010

Per il triennio 2008-2010 l'importo totale dei finanziamenti per il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (FRD) è stabilito nella d.G.R. n. 731/2008, che disciplina gli indirizzi per l'utilizzo del fondo regionale e i criteri di riferimento per la programmazione delle risorse da parte delle province.

Fra i principi di programmazione delle risorse del fondo regionale, la delibera specifica che le Province programmano l'impiego delle quote del fondo assegnate secondo una progettualità copartecipata, improntata ad una logica di rete fra i servizi del lavoro provinciali e i servizi gestiti da altri soggetti istituzionali, operanti a sostegno delle persone con disabilità, ed il privato sociale, con relativa condivisione degli obiettivi.

L'importo complessivo stanziato per il triennio 2008-2010 è stato a 12 milioni di euro.

Triennio 2011-2013

Per il triennio 2011-2013 il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità è regolato dalla d.G.R. n. 965/2011.

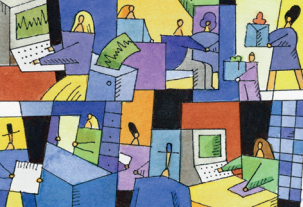
Le Province programmano l'impiego delle risorse del Fondo con particolare attenzione alla effettiva e diffusa disponibilità di servizi diretti a garantire l'accessibilità, la permanenza e la qualificazione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (incluse le persone già occupate), assunte ai sensi della Legge n. 68/1999, orientando in via prioritaria le risorse del fondo ad iniziative improntate ai seguenti principi di programmazione:

- sostegno integrato delle risorse disponibili a livello locale, attraverso la coprogettazione degli interventi dei diversi attori locali competenti (Servizi provinciali, Comuni, AUSL, ecc.), in un'ottica di pieno sviluppo degli strumenti a sostegno del collocamento mirato, anche per ambiti territoriali, in raccordo con i Piani di zona e con quanto disposto dal piano sociale e sanitario;
- progettualità partecipata fra i Servizi del lavoro provinciali ed i Servizi operanti a sostegno delle persone con disabilità gestiti dai Comuni, dalle Aziende USL, da altre Amministrazioni pubbliche e dal privato sociale, con relativa condivisione degli obiettivi in ambito provinciale e distrettuale.

L'importo complessivo stanziato per il triennio è pari a 40 milioni di euro.

Rispetto al precedente triennio vi è stato un notevole incremento di somme incamerate dal fondo e conseguentemente un incremento delle somme stanziate.

L'incremento, principalmente, è dovuto all'adeguamento del contributo per l'esonero parziale dall'assunzione, passato da 12,92 a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun esonero, avvenuto per effetto del Decreto Ministeriale del 21 dicembre 2007 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.



Guida informativa
al collocamento mirato delle
persone con disabilità
e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

CAPITOLO 7

Il rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità e il sistema sanzionatorio

7. Rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità

Ai lavoratori assunti a norma della Legge n. 68/1999 (art. 10) si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, con piena parificazione a tutti gli altri lavoratori¹.

Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro, fino a che l'incompatibilità persista.

Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in attività formative. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

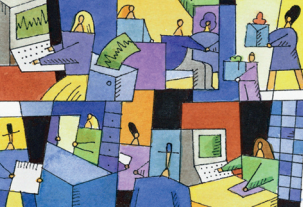
Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della Legge n. 68/1999.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

1. La norma si inserisce in un ampio quadro nazionale ed europeo di contrasto alle discriminazioni. La tutela delle persone con disabilità assume forte rilevanza sia sul piano della regolamentazione nazionale che europea. In particolare, attraverso l'emanazione dei decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, il legislatore italiano ha attuato due importanti direttive europee, obbligandosi al loro contenuto normativo: la direttiva 2000/43/CE sul principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, e la direttiva 2000/78/CE sul principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Pertanto, tali norme sono entrate a far parte del nostro ordinamento, assumendo carattere vincolante, al pari di qualsiasi disposizione di diritto interno.

Analogamente rilevante, in materia, risulta essere la Legge 1 marzo 2006 n. 67, recanti misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni, la quale estende la particolare tutela giurisdizionale che il Decreto Legislativo 216/2003 prevede a favore delle persone con disabilità vittime di discriminazione nel contesto lavorativo a tutti i casi residui, in cui la persona con disabilità risulti destinataria di comportamenti discriminatori al di fuori del contesto lavorativo.

Nel corso del 2010 la Regione Emilia-Romagna, attraverso LABdi, il laboratorio su forme della discriminazione, istituzioni e azioni positive, ha sviluppato un'azione diffusa di confronto e formazione degli Operatori dei Centri per l'Impiego, degli Operatori socio-sanitari e degli Educatori degli Enti di Formazione Professionale al riconoscimento dello stigma sociale e al contrasto di ogni forma di discriminazione, con particolare riguardo a migranti e persone con disabilità. Durante otto mesi di attività questa azione ha coinvolto, con Seminari e Laboratori realizzati in ogni territorio provinciale della Regione Emilia-Romagna, oltre 200 professionisti: operatori o dirigenti di servizi per il lavoro e operatori o dirigenti di servizi socio-sanitari,



Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005

7.1 Discriminazioni

L'Italia in ottemperanza alla decisione della Corte di Giustizia europea è intervenuta con il Decreto Legge 76/13, convertito dalla Legge 99/13, cosiddetto "Decreto Lavoro" introducendo una novità nel diritto antidiscriminatorio a tutela delle persone con disabilità: l'obbligo, cioè, per tutti i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli nell'ambiente di lavoro, per garantire parità di condizioni. Statuendo testualmente: "al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della Legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

7.2 Sanzioni

I datori di lavoro che non adempiono agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono soggetti a sanzioni.

Tali sanzioni sono contemplate dall'art. 15 della Legge n. 68/1999 che ne individua le seguenti tipologie:

- ritardato invio del prospetto informativo sanzione amministrativa fissa di € 578,43, maggiorata di € 28,02 per ogni giorno di ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno);
- mancato adeguamento agli obblighi di assunzione per cause imputabili al datore di lavoro entro i termini previsti dalla Legge (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo): sanzione amministrativa di € 57,17 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.

Inoltre:

- in caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi legati alle richieste di esonero parziale di assunzione (art. 5), la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua;
- qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore con disabilità, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria

Il sistema sanzionatorio, di cui all'art. 15 della L. n. 68/1999, prevede pene diverse a seconda del soggetto ritenuto responsabile delle violazioni: aziende private ed enti pubblici economici da un lato, pubbliche amministrazioni dall'altro. In quest'ultimo caso, il comma 3 dello stesso articolo prevede per i responsabili delle amministrazioni pubbliche inadempienti l'applicazione di sanzioni a carattere penale, amministrativo e disciplinari in linea con le norme del pubblico impiego.

Si ritiene che la sanzione deve intendersi applicabile, in via transitoria, anche in caso di inadempienza degli obblighi di assunzione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, L. n. 68/1999 (orfani, vedove e profughi)². Gli introiti delle sanzioni vanno versati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Le misure delle sanzioni viene adeguata ogni 5 anni con decreto del Ministro del lavoro (il Ministero del lavoro con in effetti ha adeguato l'importo delle sanzioni). L'attività ispettiva, così come l'irrogazione delle sanzioni, è esercitata dalla Direzione Provinciale del Ministero del lavoro, anche su segnalazioni del servizio preposto al collocamento. Il servizio deve pertanto trasmettere alla DPL territorialmente competente gli atti di accertamento delle violazioni.

2. L'art. 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, al comma 4, colmando un vuoto normativo, stabilisce che la sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della Legge n. 68 del 1999, deve intendersi applicabile, in via transitoria, anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 68/99.

Ulteriori sanzioni amministrative sono previste per omissione totale o parziale del contributo relativo all'esonero (art.5, l.68/99).

A seguito dell'ultima riforma del mercato del lavoro introdotta con la Legge 28 giugno 2012, n. 92, entrato in vigore il 18 luglio 2012, le strutture provinciali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di assunzione dei disabili, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti.

54



ASSESSORATO SCUOLA, FORMAZIONE PROFESSIONALE
UNIVERSITÀ E RICERCA, LAVORO